

Scan

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด**

นายชนากร ทวีรัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Motivation in Working of Production Personnel of
T.C.C. Industry and Engineering Company Limited**

Mr.Thanakorn Thaweerat

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


School of Management Science

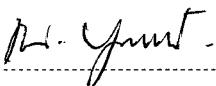
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายธนากร ทวีรัตน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2554

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ

บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ผู้ศึกษา นายธนากร ทวีรัตน์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต นำไปสู่ความสามารถในการผลิต คุณภาพงาน ความสามารถในการประสานงานและการแก้ไขปัญหาในงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9669 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน (2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะบุคคลด้านประสบการณ์ และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะด้าน โอกาสความก้าวหน้า โดยการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานกำหนดตำแหน่งหน้าที่งานที่ชัดเจน และด้านเงินเดือน โดยการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนตามหลักความรู้ความสามารถด้วยคุณธรรม

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี.อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ชรินทร์ ชุมพันธ์รักษ์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาสราชที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ในการทำวิจัยงานค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาสราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และขอขอบพระคุณผู้แต่งตำราและเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณน้ำใจและกำลังใจจากเพื่อน ๆ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาสราชทุกคน ที่ได้ให้คำปรึกษา ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยถือว่ามีความเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธนากร ทวีรัตน์

ธันวาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	9
การดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	47
ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	50
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	63
ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปการวิจัย	83
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	102
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	103
ข แบบสอบถาม	105
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
ประวัติผู้ศึกษา	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ตัวชี้วัดและลักษณะคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 44
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด 48
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน 51
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบ 52
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้า 53
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยกย่อง 54
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า 55
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา 56
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านเงินเดือน	58
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความมั่นคงของงาน	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงาน	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 11 ด้านของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	62
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามเพศ	63
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ	67
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามประสบการณ์	72
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามระดับรายได้	75
ตารางที่ 4.20 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน ของมาสโลว์	15
ภาพที่ 2.2 การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก	17
ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow’s hierarchy of needs) (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer’s ERG theory) (3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg’s two-factor theory) (4) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland’s acquired-needs theory)	20
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	23
ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	29

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันการทำงานธุรกิจหรืองานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ทำให้ภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันกันสูง ไม่ว่าจะด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการการบริหารงานเพื่อให้การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) การจัดการ (Management) และทรัพยากรมนุษย์ (Man) หรือเรียกว่า 4M'S แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วพลังการทำงานก็จะตามมา ไม่ว่าจะอย่างไรก็ทำงานดีเสมอ เพราะมีสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง การสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการธำรงรักษา หรือสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้บริษัทฯ อย่างเต็มความสามารถ

การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ 1) พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่

ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ 2) ความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ 3) การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งผลจากการวิจัยอาจนำไปซึ่งการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานและสภาพการณ์ปัจจุบัน ให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานและองค์กร ให้เกิดการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดอัตราเงินเดือน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการมองเห็นความก้าวหน้าในงาน และพยายามสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ เพื่อนำมาซึ่งความมุ่งมั่น ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มมากขึ้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ระดับรายได้

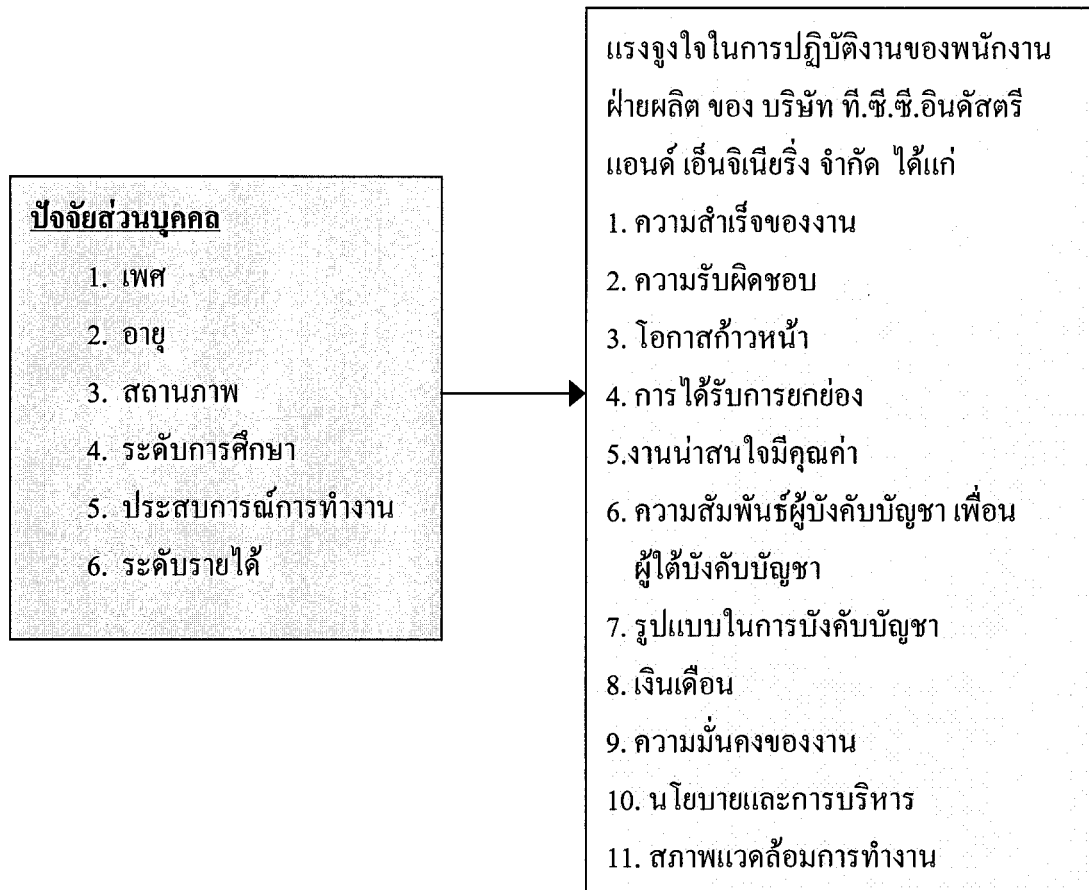
3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. โอกาสก้าวหน้า
4. การได้รับการยกย่อง
5. งานน่าสนใจมีคุณค่า
6. ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา
7. รูปแบบในการบังคับบัญชา
8. เงินเดือน
9. ความมั่นคงของงาน
10. นโยบายและการบริหาร
11. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้ หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้สรุปกรอบแนวคิดออกมาเป็นภาพ ได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้คือ

4.1 พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

5.1 กำหนดขอบเขตการศึกษา โดยพิจารณาจาก การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟดเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยกย่อง 5) งานน่าสนใจมีคุณค่า 6) ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) รูปแบบในการบังคับบัญชา 8) เงินเดือน 9) ความมั่นคงของงาน 10) นโยบายและการบริหาร และ 11) สภาพแวดล้อมการทำงาน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง งานน่าสนใจมีคุณค่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวนพนักงาน 85 คน

5.4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดความสอดคล้องกับงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้คำจำกัดความศัพท์ในงานวิจัยไว้ดังนี้

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนองตอบความต้องการส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพอใจด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ด้านการยอมรับและยกย่องและนโยบายการบริหารงาน จนเกิดความรู้สึกยินดี เต็มใจที่จะอุทิศทั้งแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

6.1.3 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.4 การได้รับการยกย่อง หมายถึง การได้รับการยกย่องไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

6.1.5 งานที่น่าสนใจมีคุณค่า หมายถึง เนื้องานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายความสามารถ ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป

6.1.6 ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เช่น การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
อย่างดี ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.7 รูปแบบในการบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.8 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.9 ความมั่นคงของงาน หมายถึง ระยะเวลาของการจ้างงานและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความมั่นคงของของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.1.10 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

6.1.11 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.2 พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6.3 บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด หมายถึง บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เลขที่ 4/7 หมู่ 10 ซอยเพชรเกษม 114 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้ม้วน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตเสาสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์ไฟฟ้า

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

7.1 ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

7.2 สามารถนำวิธีการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่เกี่ยวกับปัญหาเรื่องแรงจูงใจนำไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน/บริษัท อื่นๆ ที่ต้องการทำการวิจัยในเรื่องเดียวกัน

7.3 สามารถนำไปใช้การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ในหัวข้อต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผู้วิจัยจะทำการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
2. การดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ปัจจุบันการให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ องค์กรมีมากขึ้นเนื่องจากมีความคิดที่ว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด ดังนั้นหากองค์กรใดมีความสามารถในการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ก็สามารถที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการให้ความสำคัญทางด้านปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ ในองค์กร ผู้บริหารเองควรให้ความสำคัญ และควรดำเนินการด้วยความถูกต้องและโปร่งใส อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และเกิดผลสำเร็จแก่องค์กรในอนาคต ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามหัวข้อที่จะกล่าวต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง การชักนำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ด้วยการใช้คำพูด การเขียน หรือพยายามทำให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้

ทองใบ สุดชาติ (2543 : 194) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำใ้บุคคลหนึ่งบุคคลใด ได้ให้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล

สมชาย หิรัญกิจ (2545 : 305) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในตัวของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547 : 172) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (stimulus) จากภายนอก (extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน เช่น รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน (intrinsic) ได้แก่ ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยานหรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้นเช่น การได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 39) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

เฮอรัชเบอร์ก และคณะ (Herzberg, 1966 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล 2543 : 251) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้พอใจในงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหางาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่พอใจในงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานได้แก่ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในงานปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงานและนโยบายการบริหารองค์กร

เมทแลนด์ (Maitland, 1997 : 1 อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล 2543 : 239) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยจากภายในหรือกระบวนการผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ส่วนบุคคลซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987 : 154 อ้างถึงในรัศมี พันธุลาภ 2545 : 27) ได้ให้คำหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

Steer & Porter (1991 : 30) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นสิ่งที่มีความหมายและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม”

Saal and Knight (1995 : 242) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา”

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol and Martin, 1998 : 383) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมและเป็นตัวกำหนดทิศทางของการทำงานของบุคคล

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1999 : 57 อ้างถึงใน พันธ์ หันนาคินทร์ 2542 : 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ พลังกดดันหรือความปรารถนาที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของบุคคลจะถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารคือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจและความต้องการความสำเร็จ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอสและคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982 : 387) (อ้างใน ยงยุทธ เกตุสาคร 2541 : 61) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันภายนอกและภายในที่ทำให้ตัวบุคคลมีความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

อุบลรัตน์ เฟิงสถิต (2544 : สารสังเขปออนไลน์) ได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความต้องการเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลภายในร่างกายได้ เช่น หมูมีครรภ์ชอบรับประทานอาหารบ่อยครั้ง เพราะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นต้น

ความกระหาย โดยปกติแล้วมนุษย์มักจะสูญเสียน้ำภายในร่างกายตลอดเวลา ไม่ว่าจะ เป็นทางผิวหนัง ปาก หรือการถ่ายปัสสาวะ จะทำให้ร่างกายขาดน้ำมีความรู้สึกกระหายเมื่อดื่มน้ำ จะทำให้ความกระหายหมดไปได้

ความต้องการทางเพศ ลักษณะความต้องการทางเพศเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัว บุคคล จะมีผลทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการทางเพศ เช่น เมื่อเกิดความ ต้องการทางเพศทำให้จุดหญิงสาวไปข่มขืน

ความต้องการอากาศ ความต้องการอากาศจัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อบุคคลขาดอากาศเมื่อใดก็ตามจะเกิดแรงจูงใจที่มีความรุนแรงมาก ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอากาศหายใจ

การนอนหลับ การนอนหลับจัดว่าเป็นความต้องการทางด้านสรีระประการหนึ่งเมื่อ บุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาด แรงจูงใจในการทำงาน

ความอบอุ่นและความเย็น สภาพความร้อนและความเย็นของอุณหภูมิจะเป็นตัวเร้า (แรงจูงใจ) ประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

ความเจ็บปวด เมื่อร่างกายของบุคคลเกิดความเจ็บปวด เป็นผลขาดเจ็บบุคคลจะมี พฤติกรรมด้วยไปหาแพทย์เพื่อทำการรักษาให้หายจากความเจ็บปวดนั้น

แรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระ มากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น การเคลื่อนไหวและกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่จะมีการเคลื่อนไหวไปมา และมี ความรู้สึกที่อยากจะทำกิจกรรมต่าง ๆ

ความกลัว เมื่อเกิดความรู้สึกกลัวขึ้นมา ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การหลีกเลี่ยง หรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัวนั้น

ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีความอยากรู้อยากเห็นเพื่อให้ บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้ บรรลุเป้าหมายได้

ความสนใจ ความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่าง มากมาย จึงจัดว่าความสนใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอด แต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการร่ำจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิจึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจทุติยภูมิ เช่น ความต้องการที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไร บุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับจะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้น ๆ เป็นต้น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั้นมีหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก และ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลเลนด์ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 155-157) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ไว้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

จากที่ได้ทราบแล้วว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์การว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาใช้อธิบายให้เห็นว่าตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการ และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการ อันนั้น ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ที่มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอันอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทดแทนไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปจะเหลืออยู่ก็แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่ยังคงเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์อยู่อีก เป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับเป็นขั้นตอน (A Hierarchy of Need) จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มให้ความสนใจกับความต้องการในระดับสูงขึ้น ความต้องการในระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองในทันที (Demand Satisfaction)

ในทัศนะความคิดของมาสโลว์มีความเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ 5 ขั้นดังต่อไปนี้

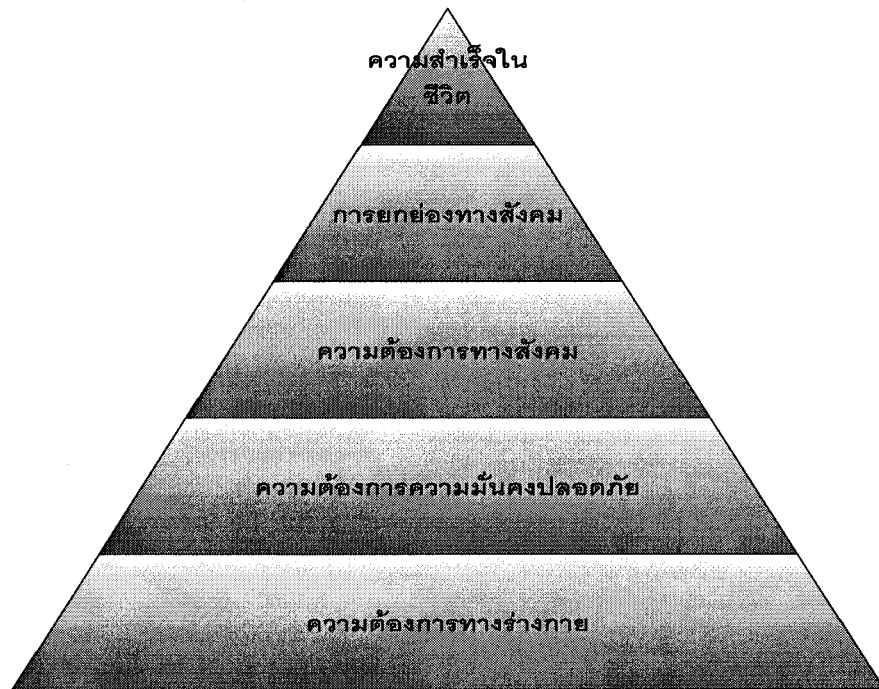
1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่จนได้แก่ ความต้องการในปัจจัยสี่ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตรอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ที่ได้ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมก็จะมุ่งหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้คนอื่นดีกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จคามความนึกคิดหรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสูงจุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน ของมาสโลว์
 ทีมา วิเชียร วิทญอุคม (2547 : 157) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร บริษัท ธีระฟิล์ม
 และไซเท็กซ์ จำกัด

วิเชียร วิทญอุคม (2547 : 160-161) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไว้
 ดังนี้

1.2.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy)
 หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไ ผลจากการวิจัยพบว่า มีทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยน

ความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น

ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี” (ERG : Existence-relatedness-Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่ว ๆ ไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่กายของตัวเองความต้องการข้อนี้เป็น การรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์

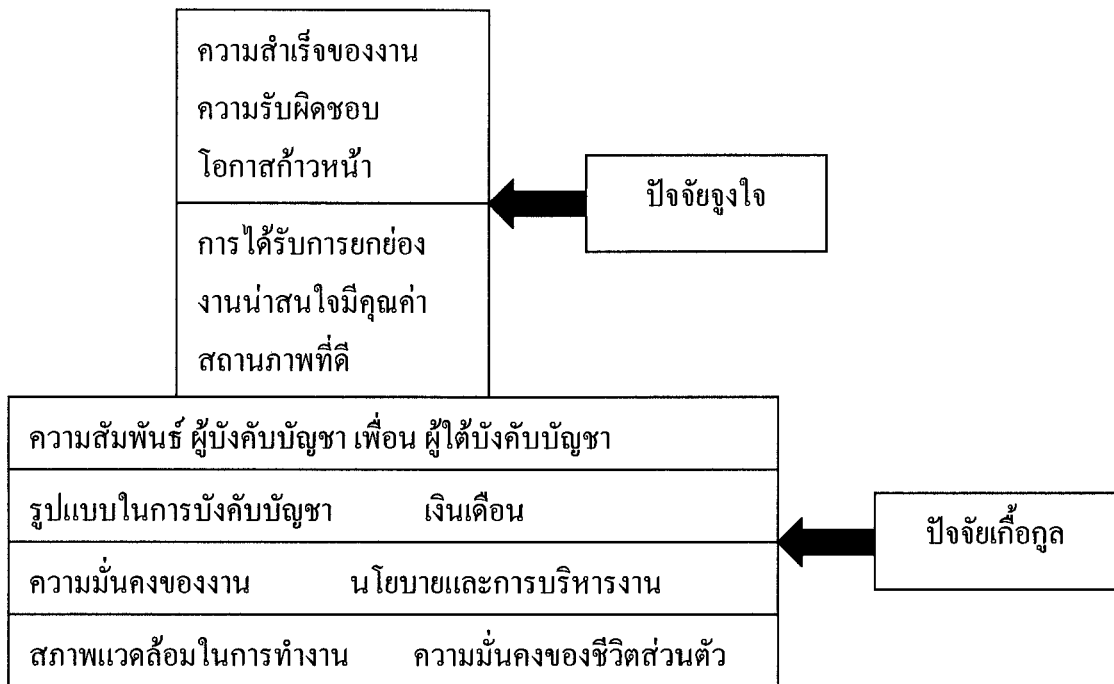
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) (R) ความต้องการอันนี้ แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช้ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งขาด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับ ความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญความต้องการข้อนี้ ตรงกับความ ต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน

สมคิด บางโม (2547 : 183 – 184) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์กไว้ดังนี้

1.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Motivation-Maintenance Theory หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) จากการวิจัยของเขาและคณะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 การจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

ทีมา สมคิด บางโม (2547 : 183) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

2. ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene Factor) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ปัจจัยเกื้อกูลต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิตแท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

วิเชียร วิทญูคุณ (2547 : 169-172) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ไว้ดังนี้

1.2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด ซี. แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเรา จะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการปลอดภัยจากเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้วิธีขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากน้อยต่างกัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน จะแตกต่างกันก็เฉพาะขนาดความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Needs) อยู่ 3 สิ่ง คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement)

เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ คุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูงมีดังนี้

- บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

- บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีที่เขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

- บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (nAff)

เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับความช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลมีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะมีบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

- อยากให้บุคคลอื่นชอบ

- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (n Pow)

ความต้องการอำนาจคือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคล ข้อมูล และทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่า คนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไฝ่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจมักเป็นคนที่นิยมและเชื่อถือในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์การ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เข้าครอบงำได้

- ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบคือ บุคคลและองค์การ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์การถูกทำลายลง แต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการอำนาจขององค์การสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวม

เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กร พวกเขาจะสนใจที่จะเสียดผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเอง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยส่วนรวมอีกด้วย

ลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of need) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-need theory)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs)	3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers)	3. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)	2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs)	1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers)	2. ความต้องการอำนาจ (Need for power)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)			1. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)	1. ความต้องการความคงอยู่ (Existence needs)		
1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)			

ภาพที่ 2.3 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) (3) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (4) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

ที่มา : สมชาย หิรัญกิตติ (2545 : 317) องค์กรและการจัดการ พิมพ์ที่ บริษัท ธรรมสาร จำกัด

2. การดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.1 ความเป็นมาของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

สำหรับประวัติความเป็นมาและการดำเนินธุรกิจของบริษัท ที.ซี.ซี.อินดัสตรีแอนด์เอ็นจิเนียริง จำกัด นั้น สืบเนื่องมาจากเมื่อ 25 ปีก่อน กรรมการของบริษัทจำนวน 2 ท่าน คือ 1. นายสุชาติ อุทัยวัฒน์ และ 2. นางสาวลักขณา อึ้งปกรณ์แก้ว ได้เริ่มก่อตั้งบริษัทขึ้นภายใต้ชื่อ บริษัท ตรีมิตร อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ตั้งอยู่บนถนนเอกชัย-บางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอะไหล่และเครื่องตกแต่งยานยนต์(ระดับยนต์) จำหน่ายส่งให้กับโรงงานประกอบรถยนต์ภายในประเทศ ในรูปแบบ OEM Parts และจำหน่ายในท้องตลาดภายในประเทศในรูปแบบ Replacement Parts และรวมถึงการส่งออกไปยังต่างประเทศ (Export Market) เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งในช่วงขณะนั้นธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการเจริญเติบโต และช่วงของการพัฒนา เพราะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล อาทิเช่น ได้มีการกำหนดให้มีการใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตได้ในประเทศ (Local Contents) สำหรับการประกอบยานยนต์ภายในประเทศ มีการห้ามนำรถยนต์สำเร็จรูป (CBU Car) เข้าในประเทศบางแบบและรุ่นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการใช้รถยนต์ที่ประกอบได้ภายในประเทศ รวมทั้งการห้ามนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์จากต่างประเทศที่สามารถผลิตได้ภายในประเทศบางรายการ ตลอดจนการตั้งกำแพงภาษีนำเข้า เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศ อันเป็นสาเหตุให้มีโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เกิดขึ้นมาอย่างมากมายและได้รับประโยชน์ประสบความสำเร็จจากผลพวงดังกล่าว ซึ่งรวมทั้งกิจการของบริษัทฯ อีกด้วย

โดยที่อุตสาหกรรมใดที่ประสบความสำเร็จก็มักจะมีผู้สนใจลงทุนในอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอย่างมาก จึงเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูงและอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในช่วงขณะนั้นก็เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จตามที่ได้กล่าวมา

อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ได้สังเกตเห็นว่า ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยจะพัฒนาไปถึงขีดสุดอย่างไร ก็จำเป็นจะต้องมีการชะลอตัว อันมีสาเหตุหลักดังต่อไปนี้

1. ประเทศไทยยังไม่มีโรงงานถลุงเหล็กและการส่งเสริมการผลิตวัตถุดิบต้นน้ำในประเทศ จึงจำเป็นจะต้องนำเข้าวัตถุดิบมาจากต่างประเทศ เป็นเหตุให้ไม่สามารถควบคุมต้นทุนการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ สำหรับวัตถุดิบต้นน้ำที่ได้กล่าวถึงและมีความสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์คือ

1.1 เหล็กพื้นฐาน (Billet)

1.2 ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเคมีคอล อาทิ เม็ดพลาสติก Nylon 66

2. สำหรับนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ในด้านการบังคับใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตภายในประเทศ (Local Contents) สำหรับการประกอบรถยนต์ในประเทศ ตลอดจนการห้ามนำรถยนต์สำเร็จรูป (CBU Car) หรือชิ้นส่วนยานยนต์บางรายการเข้ามาในประเทศ ตลอดจนการตั้งกำแพงภาษีเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศในอนาคตก็จะต้องมีการผ่อนคลายเป็นระยะและยกเลิกตามลำดับ ภายใต้ข้อตกลงการกีดกันการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกดังกล่าว

3. รูปแบบและเทคโนโลยีสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง อาทิเช่น มีการแข่งขันการผลิตรถยนต์หลายหลากรุ่นและแบบ และการเปลี่ยนแปลงแต่ละรุ่นแต่ละแบบของรถยนต์รุ่นใหม่ ๆ มีระยะเวลาที่สั้น ๆ รวดเร็ว จึงเป็นเหตุจะต้องมีการลงทุนที่สูงอย่างต่อเนื่องสำหรับจัดซื้อจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์พร้อมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาส่งเสริมการผลิต

4. ตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นไปตามกลไกของเศรษฐกิจขณะนั้น ว่ากำลังซื้ออยู่ในช่วงใด

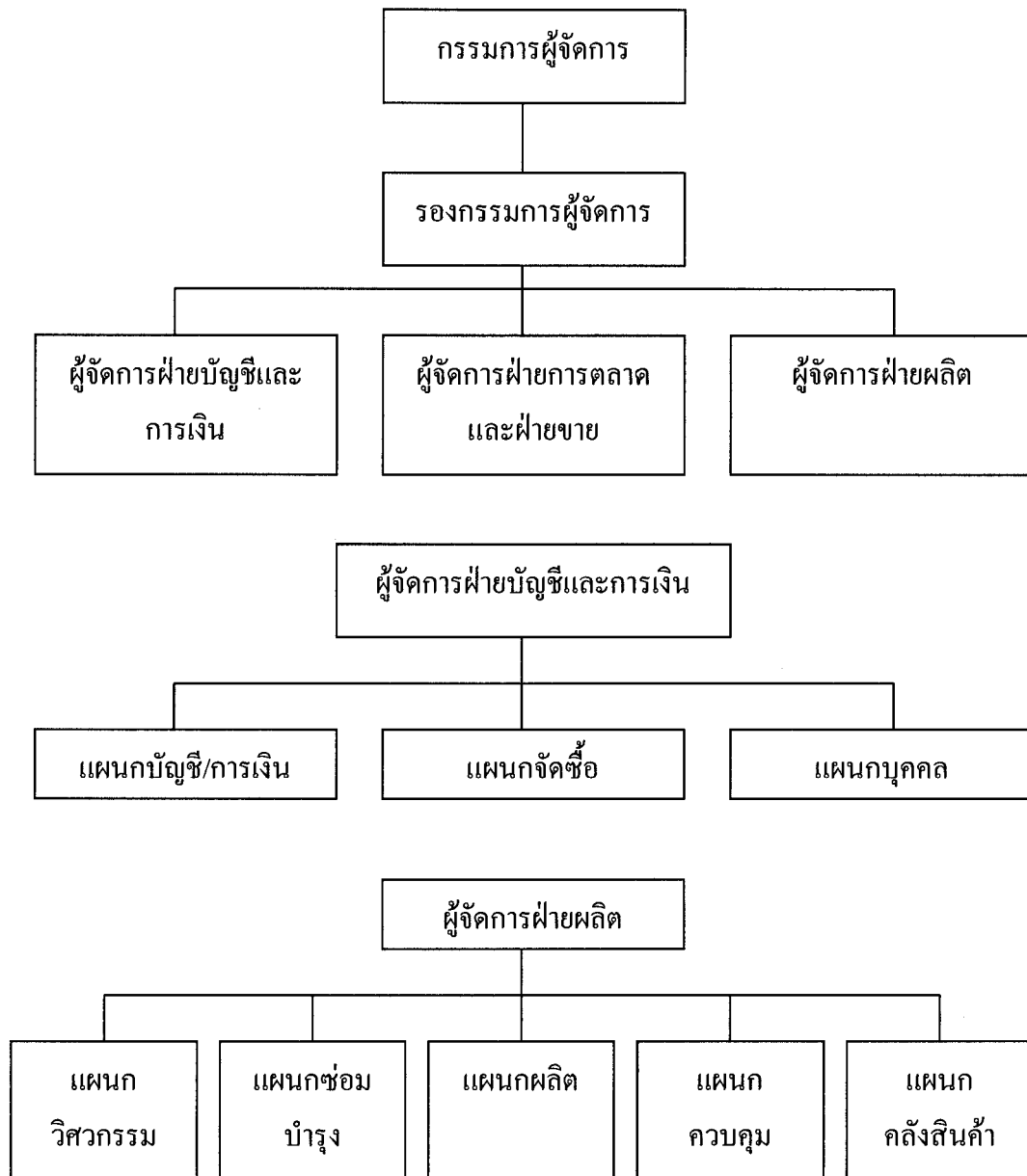
2.2 การดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ในการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้มุ่งประเด็น ไปในการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า (Electrical Hardware) สำหรับใช้ในกิจการไฟฟ้าแรงสูง (High Voltage) และแรงต่ำ (Low Voltage) เพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ และจำหน่ายให้กับองค์กรและหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต (EGAT) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) และการไฟฟ้านครหลวง (MEA) ตลอดจนบริษัทผู้รับสัมปทานก่อสร้าง (Turnkey) ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

ปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีการขยายธุรกิจผลิตเสาโครงเหล็กเพื่อติดตั้งในสถานีไฟฟ้าแรงสูง ระบบสายส่ง (Transmission Line) และสายจำหน่าย (Distribution Line) รวมทั้งเสาโครงเหล็กเพื่อใช้ในระบบสื่อสาร โทรคมนาคม (Communication Tower) ไปยังต่างประเทศ เช่น บรูไน เขมร พม่า และลาว ได้มีการสั่งซื้อเสาโครงเหล็กเพื่อใช้ในการก่อสร้างเสาไฟฟ้าแรงสูง และเสาโครงเหล็กเพื่อใช้ในระบบการสื่อสาร โทรคมนาคมอย่างต่อเนื่อง

2.3 โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท บรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.4 โดยได้อธิบายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ที่มา : คู่มือคุณภาพ (2551 : 14) บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

คู่มือคุณภาพ (2551 : 15-23) บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
กรรมการผู้จัดการ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

กำหนดนโยบาย วางแผน แนวทางปฏิบัติเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการตรวจติดตาม ทบทวนแก้ไขปรับปรุง วิธีการดำเนินงานเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปโดยราบรื่น รวมทั้งสร้างภาพพจน์ที่ดีทั้งภายนอก และในองค์กร

รองกรรมการและผู้จัดการฝ่ายการเงิน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. กำกับดูแลระบบ และการปฏิบัติงาน ของฝ่ายบัญชี การเงิน ทรัพยากรบุคคล และระบบการบริหารทั้งหมด การบริหารลูกหนี้
2. ควบคุม และกำกับดูแลการจัดซื้อการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับนโยบายการเงิน
3. ประสานกับผู้บริหารสถาบันการเงินในระดับนโยบาย สรุปรายงานผลการประกอบการ ต่อกรรมการบริษัทฯ
4. ร่วมกำหนดเป้าหมาย และดำเนินนโยบายธุรกิจกับกรรมการบริหาร
5. อนุมัติการออกเช็คเบิกจ่าย การจัดซื้อ จัดหา การเบิกจ่ายอัตราค่าจ้าง แก่พนักงานทุกงวดเงินเดือน
6. กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานในส่วนของบัญชี การเงินงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ผู้จัดการฝ่ายการผลิต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. อำนวยการ ตรวจสอบ ตัดสินใจ รับผิดชอบการปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของฝ่ายผลิต/คลังสินค้า ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
2. ประสานงานกับบุคคลภายนอก และฝ่ายต่าง ๆ
3. รับมอบหมายงานจากผู้อำนวยการใหญ่ จากคณะกรรมการ และวางแผนพร้อมมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติให้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง
4. วางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคำสั่งบุคคล และแนวทางในการปฏิบัติงานของแผนกต่างๆ ในฝ่ายการผลิต
5. ลงนามในเอกสาร ตราสารต่าง ๆ ของฝ่ายผลิต ไปยังหน่วยงานภายนอก
6. ทบทวนและอนุมัติใบรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า
7. อนุมัติในบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงการรับใบสั่งซื้อ

ผู้จัดการฝ่ายการตลาดและขาย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ขยายตลาดต่างประเทศ
2. ติดต่อประสานกับลูกค้าในต่างประเทศ
3. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์แนวโน้มทางการตลาดให้แก่ลูกค้า
4. เสนอราคาและทำสัญญา
5. ทำข้อตกลงในเรื่องคุณภาพของการผลิตเหล็กโครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่ายโทรคมนาคม
6. เปรียบเทียบลูกค้าเกี่ยวกับช่วงเวลาในการชำระเงิน และการค้าประกันการจ่ายเงิน และติดตามการชำระเงิน
7. รับผิดชอบต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า และมีคุณภาพสม่ำเสมอ
8. ควบคุมการเคลื่อนไหวของการขนส่งให้สอดคล้องกับความเคลื่อนไหวของราคา
9. ประสานงานกับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์และการขนส่ง
10. บริการหลังขายให้แก่ลูกค้าปฏิบัติการต่อคำร้องเรียนของลูกค้า
11. ทบทวนและอนุมัติใบรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า
12. อนุมัติใบบันทึกการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงการรับใบสั่งซื้อ

แผนกบัญชี มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. ควบคุมดูแลการบันทึกบัญชีลงสมุด หรือคอมพิวเตอร์ตามที่กฎหมายกำหนด
2. ควบคุมระบบเอกสารทั้งหมดของบริษัท ฯ และประสานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาความเป็นไปได้เพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งต่อการบันทึกบัญชี
3. ติดต่อกับส่วนราชการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการภาษีอากร
4. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารที่จัดทำเป็นใบสำคัญทุกประเภทและพิจารณาว่ามีการบันทึกบัญชีที่ผิดปกติหรือไม่
5. ตรวจสอบเอกสารที่แนบใบสำคัญทุกประเภทว่าครบถ้วนถูกต้องหรือไม่
6. ตรวจสอบการนำส่งภาษีทุกประเภท
7. จัดทำรายการต่าง ๆ ตามที่ผู้บริหารร้องขอ
8. ตรวจสอบดูแลงานบัญชีทั้งหมดให้เป็นไปตามขั้นตอนของบัญชี
9. จัดทำงบกำไรขาดทุน และรายละเอียดประกอบทุกเดือนเสนอต่อผู้บริหาร

10. จัดทำประมาณการครึ่งปี พร้อมกับ กงค.51 เพื่อส่งสรรพากร
11. จัดทำงบการเงิน (กำไร ขาดทุน งบดุล) และรายละเอียดประจำปีพร้อม กงค. 50 สรรพากรและกระทรวงพาณิชย์
12. รับนโยบายจากผู้บริหารเพื่อปฏิบัติให้ได้ตามนโยบายนั้น ๆ โดยไม่ขัดต่อวิธีการทำบัญชี

แผนกบุคคล มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. ควบคุมการทำงานของพนักงานในฝ่ายให้เป็นไปโดยเรียบร้อย
2. บริหารงานและควบคุมดูแลงานในส่วนบุคคลทั้งหมด
3. ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างและพนักงาน
4. ประสานระหว่างพนักงานและเจ้าของกิจการเพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกัน

แผนกจัดซื้อ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ประสานกับสายการผลิตเกี่ยวกับข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับ ปริมาณ ชนิด และคุณภาพของการผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย โทรคมนาคม ที่จะนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิต
2. ติดต่อบริษัทนายหน้าเพื่อขอทราบราคาและตัวอย่างการผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย โทรคมนาคม
3. ตรวจสอบคุณภาพการผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย โทรคมนาคม ขึ้นต้นด้วยสายตา ตกลงราคาขึ้นต้นพร้อมกับส่งตัวอย่างผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย โทรคมนาคม มาที่ฝ่ายผลิตเพื่อให้ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพ
4. ประสานกับรองผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายการผลิต หรือผู้จัดการฝ่ายผลิตเพื่อตกลงราคาขั้นสุดท้าย
5. แจ้งให้บริษัทนายหน้าส่งผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย โทรคมนาคม มาที่โรงงานฝ่ายผลิต และคลังสินค้า
6. ตัดสินใจยกเลิกการสั่งซื้อเมื่อวัตถุดิบมีคุณภาพไม่ตรงตามตัวอย่าง

แผนกคลังสินค้า มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ควบคุมคลังสินค้าให้ดำเนินไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท
2. ควบคุมตรวจสอบทรัพย์สิน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรให้พร้อมใช้งานได้

ตลอดเวลา

3. ปกครองบังคับบัญชาพนักงาน และแรงงานในฝ่ายคลังสินค้าทั้งหมด
4. รับผิดชอบ ตรวจสอบ และลงนามเอกสารทั้งหมด ต่อหน่วยงานภายใน และ

บุคคลภายนอก

5. ควบคุมเก็บรักษา และเบิกจ่ายเงินส่วยย่อย トラสารต่างๆ รวมทั้งรับผิดชอบ
ค่าแรงงานทั้งหมดคลังสินค้า

6. พิจารณาเซ็นอนุมัติใบขอซื้อ ใบขอซ่อม และเอกสารเข้าออกทุกฉบับ
7. ทบทวน และอนุมัติแผนการจัดส่ง

แผนกควบคุมคุณภาพ มีอำนาจ และหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลข่าวสาร กฎหมายข้อบังคับในด้านคุณภาพการผลิต การจำหน่าย
ผลิตภัณฑ์ผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่ายโทรคมนาคม เพื่อสนับสนุน
ฝ่ายการตลาดและฝ่ายการผลิต

2. ควบคุมกำกับดูแล การตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบ (การผลิตเหล็ก โครงสร้าง ใน
ระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่ายโทรคมนาคม) ผลิตภัณฑ์ระหว่างขบวนการผลิต รวมทั้ง
ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย

3. วางแผน กำกับดูแล กิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เสนอแนะ
แนวทางในการแก้ไขและป้องกัน สิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

4. จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่ขั้นตอนในห้องปฏิบัติการ จนถึงขั้นการผลิต
รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ฝ่ายผลิต

5. กำกับดูแล การปฏิบัติงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ของแผนกให้พร้อมที่จะสนับสนุน
การตรวจ วิเคราะห์คุณภาพการผลิตเหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่าย
โทรคมนาคม ให้มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้

6. อนุมัติเอกสาร บันทึกคุณภาพของวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์รวมทั้งใบรับรองคุณภาพผลิต
เหล็ก โครงสร้าง ในระบบงานไฟฟ้าและงานเครือข่ายโทรคมนาคม

7. ปกครองบังคับบัญชา พนักงานในฝ่ายควบคุมคุณภาพ

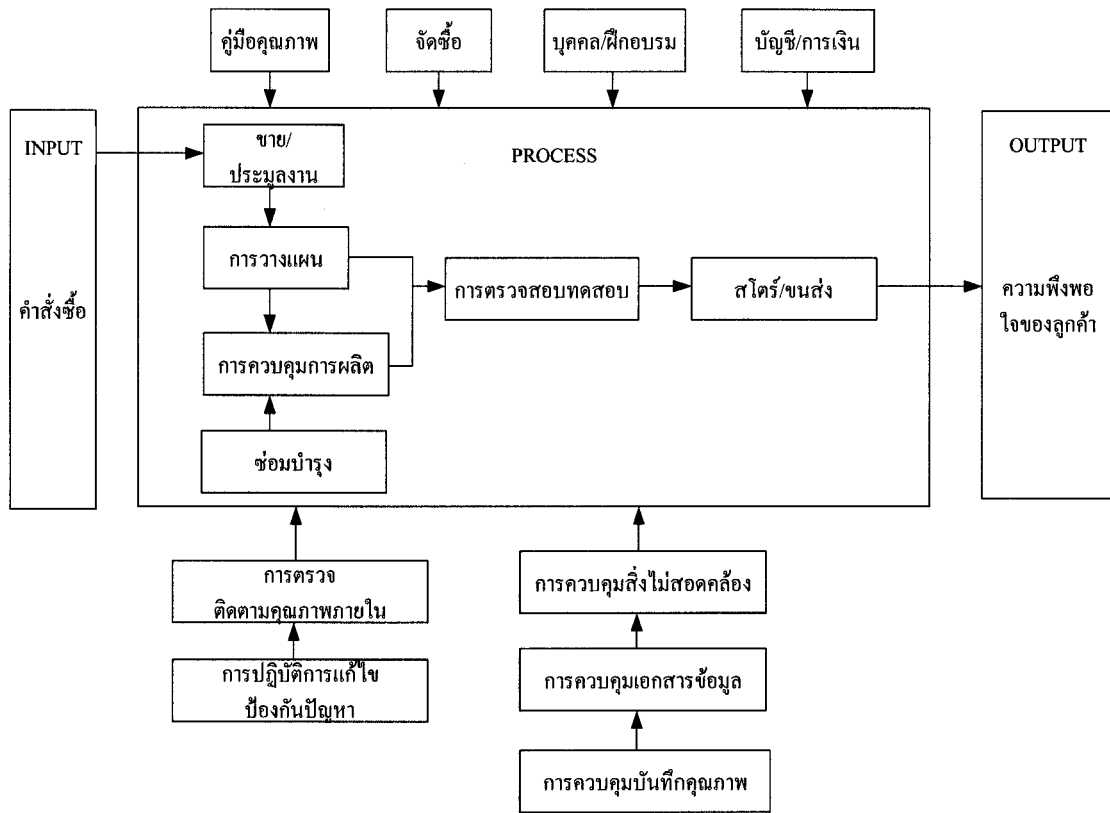
8. หน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

แผนกผลิต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. วางแผนการผลิตตามคำสั่งผลิต
2. เบิกวัตถุดิบ วัสดุบรรจุ เตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมในการผลิต
3. ควบคุมขบวนการผลิต และสภาพแวดล้อมการผลิต
4. ประสานงานในการควบคุมคุณภาพกับฝ่ายวิจัย
5. ดูแลแรงงานในการผลิต รวมทั้งการฝึกอบรม
6. ปกครอง บังคับบัญชา บุคลากรในแผนกผลิต
7. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

แผนกซ่อมบำรุง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ในด้านการซ่อมบำรุง
 - 1.1 ตรวจสอบการทำงานของเครื่องจักร
 - 1.2 วิเคราะห์จุดที่เป็นปัญหานำไปสู่การชำรุด ระบุจุดที่จะซ่อม
 - 1.3 รายงานสภาพการชำรุด
 - 1.4 เบิกชิ้นส่วน อะไหล่
 - 1.5 ควบคุมและทำประวัติการซ่อมเครื่องจักร
2. ในด้านการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักร
 - 2.1 ทำบัญชีรายชื่อระบุดำแหน่งที่ตั้งเครื่องมือเครื่องจักร
 - 2.2 ทำประวัติการบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องจักร ตามระยะเวลา
3. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา



ภาพที่ 2.5 ขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ที่มา : คู่มือคุณภาพ (2551 : 33) ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

จากภาพแสดงถึงขั้นตอนในการดำเนินงานสำหรับการผลิตสินค้าของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจ และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้เริ่มจากฝ่ายขายรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า และนำมาวางแผนการผลิต จากนั้นหน้าที่ของฝ่ายผลิต ได้แก่ การผลิต การควบคุมการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าตามที่ต้องการ (ตรงตามแบบ และตรงตามคำสั่งซื้อของลูกค้า) โดยมีการตรวจสอบตามขั้นตอนของฝ่ายควบคุมคุณภาพ และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานการตรวจสอบ จากนั้นนำสินค้าเก็บเข้าสตอร์เพื่อรอส่ง ซึ่งสินค้าที่ผลิตนั้นต้องให้ได้คุณภาพเพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจในตัวสินค้าและบริการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศานิตย์ บุญรัตพันธุ์ (2538 : บดคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ลำดับขององค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต เรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ รายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้มีรายได้ต่ำ (130 – 140 บาทต่อวัน) มีความพึงพอใจงานสูงกว่าผู้มีรายได้ (142 – 160 บาทต่อวัน) ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลืงตัวผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รชพร รัตราวิวัฒน์พงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย” โดยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยพนักงานระดับหัวหน้างานจากบริษัทตัวแทนโฆษณาจำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความมั่นคงของบริษัท 3) ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 5)

ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ 7) ด้านการยอมรับและยกย่อง และ 8) ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยทั้ง 8 ด้านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงงูใจที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

2) ลักษณะบุคคลด้านเพศ ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ขนาดขององค์กรที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน พบว่า นอกจากแรงงูใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านดังกล่าวข้างต้นแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชายังเป็นแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทตัวแทนโฆษณาเป็นอย่างยิ่ง

สรวิศ พงษ์เก่า (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจและปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ARC” โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจและปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ARC และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ARC จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าที่เกี่ยวกับการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจและ

ปัจจัยอนามัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.8203 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมการผลิต ความสามารถในการประสานงานและการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง

2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surey Research) โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 141 คน และผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบน-มาตรฐาน (Standard Deviation), ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้ความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงานระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจนนิศา กราบเครือ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยสารในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยสารในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยสารในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 222 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีระดับการศึกษา ป.4-ป.6 จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ 4,000-8,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ลูกจ้าง มีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ในระดับมาก กล่าวคือ สภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.18 สัมพันธภาพกับนายจ้างมีค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าจ้างมีค่าเฉลี่ย 3.97 การควบคุมบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.89 นโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.80 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

โสภณ พงศ์สุพัต (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้/เดือน และตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ข้าราชการครู อาจารย์ประจำ ตามสัญญาจ้าง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานตามสัญญาจ้าง จำนวน 385 คน การศึกษาครั้งนี้คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามได้รับการตอบรับกลับคืนมาครบ 100 % การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) และการทดสอบแบบ Scheffe' ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน

3) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุอื่น ๆ

4) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษานุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

5) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ

7) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ

ราชการพลเรือน มีระดับแรงงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับแรงงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

ไกรวัลย์ เจตนาสุสาน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด โรงงานบ้านโป่ง และเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม สอบถามพนักงาน บริษัท พอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน และผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), t-test, F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 61.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี หรือต่ำกว่า ร้อยละ 63.3 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 49.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปวช. ร้อยละ 56.9 มีประสบการณ์ทำงานในบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ไม่เกิน 1 ปี และร้อยละ 82.6 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 4,000 – 8,000 บาท พนักงานมีแรงงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบแรงงใจของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานรวมถึงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กึ่งกาญจน์ ปรางอุตม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด” งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด จำนวน 196 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น = 0.88 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า z -test และ F -test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยন্ত্রการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.63) โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.57) ปัจจัยค่าจูงที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปกครองการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.67) สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยพนักงานชายมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ บริษัทฯ ควรปรับปรุงด้านความก้าวหน้าในอาชีพรายได้และสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานให้มีระดับสูง

จิรนนท์ บรรจงภาค (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่า

ความเชื่อมั่นเท่ากับ .9194 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1) ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 79.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 48.9 และมีอัตราเงินเดือน 6,001-7,000 บาท ร้อยละ 56.7

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมัย เปลี่ยนเดชา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” การทำวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์กเบิร์ก จำแนกตามเพศ วุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 154 คน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 154 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการทำวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สำหรับในปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ

ด้านรายได้ ในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและ เพศหญิง ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิ พบว่า วุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าทำงานไม่เกิน 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล (2550 : บดคค์ย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท "ทรู"” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความพึงพอใจในระดับปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติกับระดับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ใช้วิธีการศึกษาแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test , F-test , ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างรายคู่หลังทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีเซฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า

1) ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 และเป็นเพศหญิง 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 , ส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 , มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานบริษัท 6 – 9 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับความพึงพอใจ พบว่ามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนระดับความพึงพอใจพนักงานในเรื่องการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานในหน่วยงานนี้, ในบางครั้งข้าพเจ้าอยากที่ทำงานอื่นหากเป็นไปได้, งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้าพอควร, โดยทั่วไปข้าพเจ้าพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่และข้าพเจ้าไม่มีความคิดที่จะทำงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 , 3.22 , 3.04 และ 2.99 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ในบริษัท พบว่า พนักงานชาย-หญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างเช่นกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับแรงจูงใจจากปัจจัยด้านต่างๆ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ, ด้านลักษณะงาน, ด้านการยกย่อง, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.49, 3.40, 3.23 และ 3.02 ตามลำดับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่อง ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนระดับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลโดยรวมระดับแรงจูงใจด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ชื่นชีวัน วินสน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้า” การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้าจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การคลังสินค้าจำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.56 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี ร้อยละ 50.73 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.85 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ถึง 10 ปี ร้อยละ 55.61 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 32.68

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจภายใน มีระดับปานกลางเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านแรงจูงใจภายนอก

3) ผลการสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์การคลังสินค้าที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

สำหรับพนักงานองค์กรคลังสินค้าที่มี อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรคลังสินค้าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศันศนีย์ สุขสมิติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด” การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surey Research) โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 120 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่า T-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควร จะให้ความสำคัญได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่ง ทางผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวนพนักงาน 85 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของยามานะ (Yamane's, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 284) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน ซึ่งมีสูตรในการคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{85}{1 + 85(0.05)^2} \\ &= 70 \text{ คน} \end{aligned}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้ตั้งข้อสมมติฐานโดยยึดหลักตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 6 หัวข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 11 หัวข้อ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) ความรับผิดชอบ
- 3) โอกาสก้าวหน้า
- 4) การได้รับการยกย่อง
- 5) งานที่น่าสนใจมีคุณค่า
- 6) ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) รูปแบบในการบังคับบัญชา
- 8) เงินเดือน
- 9) ความมั่นคงของงาน
- 10) นโยบายและการบริหารงาน
- 11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยมีการประเมินค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ

ตารางที่ 3.1 ตัวชี้วัดและลักษณะคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	จำนวนข้อคำถาม
1) ความสำเร็จของงาน	5
2) ความรับผิดชอบ	4
3) โอกาสก้าวหน้า	4
4) การได้รับการยกย่อง	4
5) งานที่น่าสนใจมีคุณค่า	4
6) ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	5
7) รูปแบบในการบังคับบัญชา	4
8) เงินเดือน	4
9) ความมั่นคงของงาน	4
10) นโยบายและการบริหารงาน	4
11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4
รวม	46

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยจำนวน 20 ตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัยด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ในการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย

2.2.3 ผลการหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่าข้อคำถามวัดปัจจัยแรงจูงใจ มีความความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.9669

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามวันที่ 17 กันยายน 2551

3.2 จัดนำแบบสอบถาม จำนวน 70 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทด้วยตนเองและทำการชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 17 กันยายน 2551 จากนั้นผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเองตามกำหนดเวลา หลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว 5 วัน วันที่ 23 กันยายน 2551 ในกรณียังไม่ได้รับแบบคือตามเวลาที่กำหนด ให้ผู้วิจัยทำการติดต่อเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืนให้ครบภายในวันที่ 26 กันยายน 2551

3.3 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่าผู้วิจัยได้ข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ในการแบบสอบถามครบตามจำนวน 70 ฉบับ และได้นำข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลข และนำมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย

1) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) หาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยกำหนดมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scales) เป็น 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างถึง พิศร ทองชื่น 2524 : 184) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{อันตรภาคชั้น} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามระดับคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
1.00 – 1.80 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยจำแนกลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้ โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) สำหรับทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสำหรับตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA)

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปประกอบการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด รวมทั้งสิ้น 70 คน โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้แก่ ปัจจัยแรงงูใจ 11 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยกย่อง 5) งานน่าสนใจมีคุณค่า 6) ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) รูปแบบในการบังคับบัญชา 8) เงินเดือน 9) ความมั่นคงของงาน 10) นโยบายและการบริหาร และ 11) สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด รวมทั้งสิ้น 70 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต
ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (N = 70)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	65	92.90
	หญิง	5	7.10
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	5	7.10
	20 - 29 ปี	13	18.60
	30 - 39 ปี	38	54.30
	40 ปีขึ้นไป	14	20.00
สถานภาพ	โสด	30	42.90
	สมรส	37	52.90
	หย่าร้าง	1	1.40
	หม้าย	2	2.90
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6	20	28.60
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	67.10
	ปริญญาตรี	3	4.30
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	12	17.10
	1 - 3 ปี	14	20.00
	4 - 5 ปี	9	12.90
	5 - 10 ปี	17	24.30
	มากกว่า 10 ปี	18	25.70
ระดับรายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	11	15.70
	5,000 - 10,000 บาท	46	65.70
	10,001 - 15,000 บาท	5	7.10
	15,001 - 20,000 บาท	1	1.40
	20,000 บาทขึ้นไป	7	10.00

จากตารางที่ 4.1 เมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.90 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 7.10 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมา เป็นผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.0 ผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.60 และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.90 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 42.90 หม้ายคิดเป็นร้อยละ 2.90 และน้อยที่สุดคือหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 1.40 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตด้านการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่สูงกว่า ม.6 มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.10 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 คิดเป็นร้อยละ 28.60 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 4.30 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.70 รองลงมา พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.30 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.10 และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.90 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า รายได้ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับ 5,000 – 10,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมา ระดับต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.70 ระดับ 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.10 และระดับ 15,001 – 20,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ 11 ปัจจัย คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยกย่อง 5) งาน น่าสนใจมีคุณค่า 6) ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) รูปแบบในการบังคับ บัญชา 8) เงินเดือน 9) ความมั่นคงของงาน 10) นโยบายและการบริหาร และ 11) สภาพแวดล้อมการ ทำงาน โดยได้ตั้งข้อคำถามแบบประเมินค่ารวมทั้งสิ้น 46 คำถาม โดยมีการประเมินค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำที่สุด

จากเกณฑ์ที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจและได้ผลลัพธ์ดัง

ตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.65	0.89	มาก
2. ท่านสามารถการแก้ไขปัญหาและมีการวางแผนป้องกันปัญหาในการทำงานของท่าน	3.52	0.89	มาก
3. ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.28	0.78	มากที่สุด
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นประจำ	3.91	0.89	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.10	1.13	ปานกลาง
รวม	3.69	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเท่ากับ 3.69 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในเกณฑ์มาก

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจข้อที่ 3 ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.28 มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด แรงจูงใจข้อที่ 1 ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจข้อที่ 2 ท่านสามารถการแก้ไขปัญหาและมีการวางแผนป้องกันปัญหาในการทำงานของท่าน และแรงจูงใจข้อที่ 4 การที่ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นประจำ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก และแรงจูงใจข้อที่ 5 แรงจูงใจเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในหัวข้อ คือ 3.10

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความรับผิดชอบ

รายละเอียดแรงงใจ ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้น	3.52	1.51	มาก
7. ท่านมีโอกาสในการได้รับอำนาจในการบริหารงาน อย่างเต็มที่	2.91	1.17	ปานกลาง
8. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการใหม่ ๆ	2.50	1.21	ต่ำ
9. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานพิเศษอื่น ที่สำคัญ เพิ่มเติมจากงานประจำ	3.00	1.27	ปานกลาง
รวม	2.98	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 2.98 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงใจข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.52 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก แรงงใจข้อที่ 7 ท่านมีโอกาสในการได้รับอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และแรงงใจข้อที่ 9 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานพิเศษอื่นที่สำคัญเพิ่มเติมจากงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แรงงใจข้อที่ 8 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการใหม่ ๆ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้าน โอกาสก้าวหน้า

รายละเอียดแรงงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
10. ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ได้ฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนา	2.27	1.16	ต่ำ
11. ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และ ทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่	2.05	1.06	ต่ำ
12. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.07	1.13	ต่ำ
13. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนในการให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อ	2.12	1.14	ต่ำ
รวม	2.12	0.54	ต่ำ

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงใจด้าน โอกาสก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 2.12 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำทุกข้อซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ แรงงใจข้อที่ 10 ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงใจข้อที่ 11 ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยกย่อง

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านการได้รับการยกย่อง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
14. ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ	2.87	1.17	ปานกลาง
15. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นและความสามารถในการทำงานของท่าน	3.31	1.08	ปานกลาง
16. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานแทนในกรณี que ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่	2.90	1.24	ปานกลาง
17. การมีส่วนร่วมได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.90	1.19	ปานกลาง
รวม	2.99	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านการได้รับการยกย่อง มีค่าเท่ากับ 2.99 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่อง โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านการได้รับการยกย่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงูใจข้อที่ 14 ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า

รายละเอียดแรงจูงใจ ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
18. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน	3.45	1.00	มาก
19. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.45	0.94	มาก
20. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.35	1.00	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกเบื่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	2.64	1.16	ปานกลาง
รวม	3.22	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า มีค่าเท่ากับ 3.22 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจข้อที่ 18 งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และแรงจูงใจข้อที่ 19 งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก แรงจูงใจข้อที่ 20 งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 แรงจูงใจข้อที่ 21 ท่านรู้สึกเบื่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 มีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา
เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
22. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.15	1.13	ปานกลาง
23. การได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการ ปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	3.58	1.01	มาก
24. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานมีการ ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.45	0.82	มาก
25. เพื่อนร่วมงานท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.68	1.16	มาก
26. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อน ร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	2.87	1.22	ปานกลาง
รวม	3.34	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 3.34 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี. ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจข้อที่ 23 การได้รับความร่วมมือและให้เกียรติ ในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงงูใจข้อที่ 24 การติดต่อสื่อสารในการ ปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแรงงูใจข้อที่ 25 เพื่อนร่วมงานท่านมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกันไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีระดับแรงงูใจในเกณฑ์มาก แรงงูใจข้อที่ 22 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และแรงงูใจข้อที่ 26 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 มีระดับแรงงูใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
27. การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ เป็นไปอย่างราบรื่น	3.35	1.04	ปานกลาง
28. บริษัทฯ มีความเข้มงวดกวดขันในระเบียบข้อปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน	3.08	1.12	ปานกลาง
29. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.15	1.05	ปานกลาง
30. สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความ เหมาะสม	2.94	1.03	ปานกลาง
รวม	3.13	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านรูปแบบการบังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 3.13 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงูใจข้อที่ 30 สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านเงินเดือน

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
31. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน	2.54	1.16	ต่ำ
32. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะการครองชีพ ในปัจจุบัน	2.30	1.09	ต่ำ
33. สวัสดิการต่าง ๆที่ท่านได้รับเหมาะสมและมีความ เพียงพอ	2.25	1.07	ต่ำ
34. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษ อื่น นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.51	1.08	ต่ำ
รวม	2.40	0.48	ต่ำ

จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านเงินเดือน มีค่าเท่ากับ 2.40 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำทุกข้อซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงูใจข้อที่ 33 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมและมีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความมั่นคงของงาน

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านความมั่นคงของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
35. งานที่ท่านทำให้ความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว	3.01	1.20	ปานกลาง
36. ความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	3.22	1.13	ปานกลาง
37. หากท่านทำงานผิดพลาดท่านจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.87	1.07	ปานกลาง
38. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านอยู่ขณะนี้ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	3.22	1.03	ปานกลาง
รวม	3.08	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเท่ากับ 3.08 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงูใจข้อที่ 37 หากท่านทำงานผิดพลาดท่าน จะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
39. บริษัทฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน	2.88	1.07	ปานกลาง
40. นโยบายของบริษัทฯ มีความชัดเจนและสามารถ ปฏิบัติตามได้	3.12	1.16	ปานกลาง
41. นโยบายของบริษัทฯ มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ ภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ	2.94	1.14	ปานกลาง
42. การบริหารงานของบริษัทฯ มีความเหมาะสม	3.08	1.09	ปานกลาง
รวม	3.00	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ 3.00 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ แรงงูใจข้อที่ 39 บริษัทฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจของพนักงานฝ่ายผลิตของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายละเอียดแรงงูใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
43. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	2.52	1.20	ต่ำ
44. ในแผนกท่าน มีวัสดุเครื่องมือ เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	2.87	1.29	ปานกลาง
45. บรรยากาศการในการทำงานมีความเป็นมิตรและเอื้อ อารีต่อกัน	3.27	1.06	ปานกลาง
46. ในสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการป้องกัน อุบัติเหตุในการทำงาน	2.34	1.10	ต่ำ
รวม	2.75	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 2.75 แสดงว่า พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัดมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แรงงูใจข้อที่ 44 ในแผนกท่าน มีวัสดุเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และ แรงงูใจข้อที่ 45 บรรยากาศการในการทำงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีแรงงูใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แรงงูใจข้อที่ 43 สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และ แรงงูใจข้อที่ 46 ในสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 มีแรงงูใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจทั้ง 11 ด้านของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	3.69	0.69	มาก
2. ความรับผิดชอบ	2.98	0.73	ปานกลาง
3. โอกาสก้าวหน้า	2.12	0.54	ต่ำ
4. การได้รับยกย่อง	2.99	0.76	ปานกลาง
5. งานที่น่าสนใจมีคุณค่า	3.22	0.86	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.80	ปานกลาง
7. รูปแบบในการบังคับบัญชา	3.13	0.60	ปานกลาง
8. เงินเดือน	2.40	0.48	ต่ำ
9. ความมั่นคงของงาน	3.08	0.65	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหารงาน	3.00	0.50	ปานกลาง
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.75	0.68	ปานกลาง
รวม	2.97	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การได้รับยกย่อง งานที่น่าสนใจมีคุณค่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบในการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แรงจูงใจโดยรวมมีระดับอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

สรุปสมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลางได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจระดับต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับรายได้ ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.14 – 4.19

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		เพศ		t	Sig.
		ชาย (N = 65)	หญิง (N = 5)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	18.69	15.80	1.79	0.999
	S.D.	3.50	3.11		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ	\bar{X}	12.07	10.20	1.02	0.169
	S.D.	4.04	2.28		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้า	\bar{X}	8.55	8.20	0.20	0.438
	S.D.	3.84	3.34		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน การได้รับยกย่อง	\bar{X}	12.03	11.40	0.38	0.137
	S.D.	3.65	1.67		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน งานที่น่าสนใจมีคุณค่า	\bar{X}	12.98	12.00	0.83	0.524
	S.D.	2.55	2.23		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	\bar{X}	16.92	14.60	1.34	0.619
	S.D.	3.77	2.79		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงาน		เพศ		t	Sig.
		ชาย (N= 65)	หญิง (N= 5)		
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน รูปแบบในการบังคับบัญชา	\bar{X} S.D.	12.64 3.47	11.20 1.30	0.92	0.088
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือน	\bar{X} S.D.	9.44 3.76	11.80 4.96	-1.31	0.517
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงของงาน	\bar{X} S.D.	12.40 3.71	11.60 2.07	0.47	0.165
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหารงาน	\bar{X} S.D.	12.26 3.90	9.20 2.68	1.71	0.207
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X} S.D.	11.09 3.92	10.00 3.74	0.60	0.672
รวม	\bar{X} S.D.	139.10 30.13	126.00 15.11	0.95	0.157

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		อายุ				F	Sig.
		ต่ำกว่า 20 ปี (N= 5)	20 - 29 ปี (N= 13)	30 - 39 ปี (N= 38)	40 ปี ขึ้นไป (N= 14)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	16.40	18.30	18.97	18.07	0.891	0.450
ด้านความสำเร็จของงาน	S.D.	6.73	2.17	3.20	4.04		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.80	11.53	12.13	12.21	0.226	0.878
ด้านความรับผิดชอบ	S.D.	3.96	3.45	4.13	4.26		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	7.60	8.92	8.94	7.35	0.739	0.553
ด้านโอกาสก้าวหน้า	S.D.	3.78	4.83	3.36	3.93		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.20	11.53	12.65	11.21	1.175	0.326
ด้านการได้รับยกย่อง	S.D.	3.63	3.99	3.19	3.96		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.20	12.38	13.23	13.14	1.205	0.315
ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	S.D.	4.60	2.63	2.23	2.28		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.20	16.84	17.47	16.35	3.287	0.026*
ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	S.D.	6.09	2.67	3.27	4.01		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.00	13.07	12.76	12.35	1.127	0.345
ด้านรูปแบบในการบังคับ บัญชา	S.D.	4.30	3.35	3.13	3.69		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		อายุ				F	Sig.
		ต่ำกว่า 20 ปี (N= 5)	20 - 29 ปี (N= 13)	30 - 39 ปี (N= 38)	40 ปี ขึ้นไป (N= 14)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	\bar{X}	9.40	9.92	9.89	8.64	0.383	0.766
	S.D.	4.33	4.05	3.94	3.58		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน	\bar{X}	10.80	12.23	13.26	10.50	2.487	0.068
	S.D.	5.76	3.44	3.14	3.63		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	\bar{X}	9.80	12.15	12.60	11.21	1.033	0.384
	S.D.	5.54	3.62	3.54	4.42		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	\bar{X}	8.80	11.30	11.92	9.07	2.570	0.062
	S.D.	4.86	3.09	3.47	4.66		
รวม	\bar{X}	117.20	138.23	143.86	130.14	1.179	0.172
	S.D.	45.63	28.09	27.51	27.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.= 0.172) และเมื่อ

วิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ยกเว้น แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน		สถานภาพ				F	Sig.
		โสด (N=30)	สมรส (N=37)	หย่า ร้าง (N= 1)	หม้าย (N= 2)		
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	17.90	19.13	17.00	16.00	1.082	0.363
ด้านความสำเร็จของงาน	S.D.	3.87	3.27	-	1.14		
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.16	12.59	13.00	11.00	0.769	0.515
ด้านความรับผิดชอบ	S.D.	4.13	3.85	-	4.24		
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.23	8.67	14.00	7.50	0.816	0.489
ด้านโอกาสก้าวหน้า	S.D.	3.89	3.69	-	4.94		
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.10	12.78	14.00	9.50	1.735	0.168
ด้านการได้รับยกย่อง	S.D.	3.67	3.34	-	3.53		
แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.06	13.70	11.00	12.00	2.789	0.047*
ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	S.D.	2.81	2.13	-	0.00		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		สถานภาพ				F	Sig.
		โสด (N=30)	สมรส (N=37)	หย่า ร้าง (N= 1)	หม้าย (N= 2)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	15.26	18.10	18.00	13.50	4.263	0.008*
ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	S.D.	3.94	3.13	-	2.12		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.80	13.05	18.00	11.50	1.75	0.164
ด้านรูปแบบในการบังคับ บัญชา	S.D.	3.62	3.10	-	0.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	9.06	9.91	14.00	10.00	0.703	0.554
ด้านเงินเดือน	S.D.	3.91	3.92	-	1.41		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.36	13.10	17.00	10.50	2.100	0.109
ด้านความมั่นคงของงาน	S.D.	3.48	3.61	-	0.70		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.23	12.54	18.00	12.00	1.440	0.239
ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	S.D.	4.43	3.35	-	2.82		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.33	11.54	15.00	9.50	0.978	0.409
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	S.D.	3.70	4.10	-	0.70		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		สถานภาพ				F	Sig.
		โสด	สมรส	หย่า ร้าง	หม้าย		
		(N=30)	(N=37)	(N= 1)	(N= 2)		
รวม	\bar{X}	129.53	145.16	169.00	123.00	2.209	0.095
	S.D.	30.93	27.06	-	15.55		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.= 0.095) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ยกเว้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า และ ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับการศึกษา			F	Sig.
		ต่ำกว่า	ต่ำกว่า	ปริญญา		
		ป.6 (N=20)	ปริญญา ตรี (N=47)	ตรี (N=3)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	17.65	18.85	18.33	0.807	0.450
ด้านความสำเร็จของงาน	S.D.	4.69	3.00	2.08		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.10	12.42	10.00	1.165	0.318
ด้านความรับผิดชอบ	S.D.	3.95	4.02	2.00		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.35	8.57	9.00	0.075	0.786
ด้านโอกาสก้าวหน้า	S.D.	3.60	4.01	1.00		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.60	12.08	13.00	0.253	0.777
ด้านการได้รับยกย่อง	S.D.	3.77	3.58	1.00		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.40	13.25	11.00	1.728	0.186
ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	S.D.	3.23	2.16	2.00		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	16.45	16.80	18.00	0.232	0.794
ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	S.D.	4.88	3.32	0.00		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับการศึกษา			F	Sig.
		ต่ำกว่า	ต่ำกว่า	ปริญญา		
		ป.6 (N=20)	ปริญญา ตรี (N=47)	ตรี (N=3)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.95	12.97	9.66	1.830	0.168
ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา	S.D.	4.03	3.03	2.51		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	9.55	9.65	9.33	0.013	0.987
ด้านเงินเดือน	S.D.	4.62	3.67	1.52		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.15	12.61	9.33	1.208	0.305
ด้านความมั่นคงของงาน	S.D.	4.02	3.42	3.51		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.95	12.14	11.00	0.127	0.881
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	S.D.	4.09	3.94	2.00		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.20	11.02	9.66	0.197	0.821
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	S.D.	4.82	3.60	0.57		
รวม	\bar{X}	134.35	140.42	128.33	0.466	0.629
	S.D.	35.91	27.29	10.26		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.= 0.629) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามประสบการณ์

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์					F	Sig.
		น้อยกว่า 1 ปี (N=12)	1-3 ปี (N=14)	4-5 ปี (N=9)	5-10 ปี (N=17)	มากกว่า 10 ปี (N=18)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	18.83	16.71	19.33	18.58	19.11	1.193	0.322
ด้านความสำเร็จของงาน	S.D.	2.82	4.54	3.27	3.26	3.35		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.16	10.85	11.88	13.05	12.27	0.734	0.572
ด้านความรับผิดชอบ	S.D.	4.34	4.48	3.33	3.79	3.83		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.50	7.07	9.77	8.64	8.94	0.811	0.523
ด้านโอกาสก้าวหน้า	S.D.	3.89	4.66	3.19	3.49	3.57		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.50	10.28	12.22	12.76	12.77	1.323	0.271
ด้านการได้รับยกย่อง	S.D.	4.03	4.08	1.85	3.71	3.05		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.66	11.14	13.88	13.00	13.88	3.068	0.022*
ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	S.D.	1.96	2.98	2.02	2.52	2.16		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์					F	Sig.
		น้อยกว่า 1 ปี (N=12)	1-3 ปี (N=14)	4-5 ปี (N=9)	5-10 ปี (N=17)	มากกว่า 10 ปี (N=18)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	16.19	14.14	19.00	17.05	17.27	2.930	0.027*
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้ใต้บังคับบัญชา	S.D.	3.52	4.22	2.91	3.36	3.44		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	13.58	10.28	14.33	11.64	13.55	3.676	0.009*
ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา	S.D.	2.90	4.04	4.30	2.37	2.40		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.91	7.78	10.55	9.35	11.27	1.969	0.110
ด้านเงินเดือน	S.D.	4.56	2.86	3.60	4.47	3.08		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.25	10.35	13.77	12.23	13.33	1.835	0.133
ด้านความมั่นคงของงาน	S.D.	3.22	3.85	4.73	2.86	3.37		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	12.33	10.50	14.44	11.82	12.05	1.474	0.220
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	S.D.	4.49	4.29	4.15	2.78	3.71		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	11.58	8.50	12.77	11.23	11.50	2.207	0.078
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	S.D.	4.46	3.99	4.08	2.58	3.88		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยแรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน		ประสบการณ์					F	Sig.
		น้อย กว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	5-10 ปี	มาก กว่า 10 ปี		
		(N=12)	(N=14)	(N=9)	(N=17)	(N=18)		
รวม	\bar{X}	138.25	117.64	152.00	139.41	146.00	2.784	0.034*
	S.D.	31.09	34.05	27.30	23.20	25.17		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.034) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ยกเว้น แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.322) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.572) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.523) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.271) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.110) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.133) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.220) และ แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.078) มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
จำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน		ระดับรายได้					F	Sig.
		ต่ำกว่า 5,000 บาท (N=11)	5,000 - 10,000 บาท (N=46)	10,001 - 15,000 บาท (N=5)	15,001 - 20,000 บาท (N=1)	20,000 บาท ขึ้น ไป (N=7)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	15.00	18.89	21.20	17.00	19.57	4.539	0.003*
ด้านความสำเร็จของงาน	S.D.	4.02	3.03	3.56	-	2.82		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	9.09	12.36	12.20	14.00	13.14	1.878	0.125
ด้านความรับผิดชอบ	S.D.	3.78	3.57	5.40	-	4.77		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	6.36	8.84	8.60	11.00	9.42	1.198	0.320
ด้านโอกาสก้าวหน้า	S.D.	2.94	3.83	4.21	-	4.15		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.63	12.47	12.40	12.00	13.71	3.565	0.011*
ด้านการได้รับยกย่อง	S.D.	2.97	3.25	4.56	-	3.30		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.63	13.21	13.00	12.00	14.57	3.653	0.010*
ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	S.D.	3.00	2.20	1.22	-	2.82		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	14.72	17.06	19.20	15.00	16.42	1.533	0.203
ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	S.D.	5.04	3.46	2.68	-	3.20		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับรายได้					F	Sig.
		ต่ำกว่า 5,000 บาท (N=11)	5,000 - 10,000 บาท (N=46)	10,001 - 15,000 บาท (N=5)	15,001 - 20,000 บาท (N=1)	20,000 บาทขึ้นไป (N=7)		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.27	13.13	13.20	11.00	12.00	1.817	0.136
ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา	S.D.	4.49	3.07	1.30	-	3.51		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	7.45	9.86	10.40	11.00	10.57	1.105	0.362
ด้านเงินเดือน	S.D.	3.93	3.90	3.84	-	3.30		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.36	12.91	12.60	11.00	11.71	1.216	0.312
ด้านความมั่นคงของงาน	S.D.	4.41	3.32	3.91	-	3.81		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	10.36	12.39	12.60	10.00	12.28	0.692	0.600
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	S.D.	4.71	3.60	5.27	-	3.77		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	8.09	11.50	12.20	10.00	11.71	2.027	0.101
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	S.D.	4.10	3.50	4.60	-	4.57		
รวม	\bar{X}	111.00	142.67	147.60	134.00	145.14	3.205	0.018*
	S.D.	31.49	26.92	27.88	-	26.79		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.018) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน สอดคล้องกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ยกเว้น แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.125) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.320) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.203) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.136) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.362) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.600) แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.101) มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะบุคคลด้านประสบการณ์ และรายได้ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความแตกต่างของแรงงูใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามองค์ประกอบด้านลักษณะบุคคล ดังนี้

- 1) เพศ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- 2) อายุ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- 3) สถานภาพ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) การศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ประสบการณ์ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6) ระดับรายได้ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 70 คน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 37 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 770 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 88 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 12.72 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น โดยผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) สามารถจัดลำดับและแจกแจงความถี่ร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แรงงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (N = 98)	ร้อยละ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	5	5.10
2. ด้านความรับผิดชอบ	5	5.10
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	8	8.17
4. ด้านการได้รับการยกย่อง	5	5.10
5. ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า	5	5.10
6. ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	10	10.20
7. ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา	7	7.15
8. ด้านเงินเดือน	23	23.47
9. ด้านความมั่นคงของงาน	5	5.10
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	9	9.18
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	16	16.33

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนมาเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 23.47 อันดับที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 16.33 อันดับที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ได้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 7.15 อันดับที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 9.18 อันดับที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 8.17 อันดับที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 7.15 อันดับที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน คิดเป็นร้อยละ 5.10

ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ตามลำดับดังนี้

ด้านเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนมากเป็นอันดับแรก กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนมากที่สุด โดยให้ข้อคิดเห็นว่า เงินเดือนที่รับในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ไม่เพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทควรจะให้เงินเดือนพนักงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และเหมาะสมการภาวะครองชีพในปัจจุบัน กำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและประสิทธิภาพการทำงาน และให้มีมาตรฐานในการปรับเงินเดือน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมยังไม่มีดี พนักงานไม่รักษาความสะอาด มีก้นบูทในโรงงาน สถานที่คับแคบ การจัดวางวัสดุ วัตถุดิบ ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีที่เก็บเศษเหล็กที่เหลือใช้ให้เป็นระเบียบ

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้มีการจัดเก็บสถานที่ทำงาน จัดระเบียบโรงงานใหม่ จัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (Safety) ในการทำงาน อบรมพนักงานรู้จักระบบการจัดการ 5 ส และทำอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและความสัมพันธ์อันดี มิมีตรีตรีต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชา มีความเข้มงวดในงานให้มากกว่าเดิม

ด้านนโยบายและการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไว้ว่า นโยบายการจัดการการผลิต คือ จัดงานการผลิตไม่เป็นระบบ งานเข้าพร้อม ๆ กันหลาย ๆ งานไม่รู้ลำดับก่อนหลังและเวลาไม่เพียงพอสำหรับการผลิต

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้มีนโยบายการบริหารด้านความปลอดภัยของพนักงาน ปรับปรุงการบริหารงานด้านการผลิตใหม่จัดงานเข้าผลิตให้เป็นระบบและสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลการผลิต หรือดูแลส่วนต่าง ๆ เพิ่ม

ด้านโอกาสก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าไว้ว่า โอกาสในการก้าวหน้าในงานมีน้อยเนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและงานที่ปฏิบัติไม่ยากจนเกินไป

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ให้มีการสอบเทียบความสามารถของพนักงานทุก ๆ 3 เดือน และให้บริษัทฯ รับงานต่างประเทศให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดการพัฒนา

ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชาไว้ว่า ปัจจุบันหัวหน้างานไม่ได้รับมอบหมายอำนาจในการบริหารงานเต็มที่ จึงทำให้หัวหน้างานไม่มีสิทธิตัดสินใจ เนื่องจากการสั่งการมาจากเจ้าของโดยตรง

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ลูกน้องให้มากกว่านี้ และควรกระจายอำนาจการบังคับบัญชามายังหัวหน้างานอย่างเต็มที่

ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานซึ่งมีข้อคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า งานที่ผลิตที่ได้รับมอบหมายบางครั้งไม่สามารถผลิตได้ทันเวลาที่กำหนด อันเนื่องมาจากความต้องการที่จะผลิตงานพร้อม ๆ กันหลายงาน และเกิดการนำงานอื่นมาแทรกระหว่างผลิต พนักงานแต่ละแผนกได้ให้ความร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทฯ ควรมีการวางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับคนและเครื่องจักรเพื่อให้งานส่งลูกค้าทันเวลา

ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบว่า พนักงานมีความรับผิดชอบในงานอยู่ในเกณฑ์ดี

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในงานให้ดีกว่าเดิม และอยากให้บริษัทฯ แบ่งแผนกให้ชัดเจน เพื่อระบอบเขตความรับผิดชอบของงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ด้านการได้รับยกย่อง กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยกย่องไว้ว่า การได้รับการยกย่องในงานจากผู้บังคับบัญชามีน้อย ผลงานที่ส่งให้ลูกค้าได้ตามเป้าหมายผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยแสดงออกถึงการชมเชย

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผลงานที่ส่งลูกค้าได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ ควรจะมีคำชม เพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน

ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่าไว้ว่า งานทุกชิ้นเป็นงานที่มีคุณค่า ท้าทายความรู้ความสามารถเนื่องจากงานมีหลากหลายรูปแบบ

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทฯ ควรชี้แจงให้พนักงานทราบถึงคุณค่าของงานที่ผลิตว่ามีความสำคัญเพียงใด เพื่อให้พนักงานเกิดความระมัดระวัง และเมื่อผลิตเสร็จแล้วพนักงานจะได้เกิดความภูมิใจในผลงานนั้น

ด้านความมั่นคงของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ไว้ว่า บริษัทฯ มีความมั่นคงดี เพราะมีงานทำตลอด มีล่วงเวลาทำทุกวัน

ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ทุกคนต้องช่วยกันทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับบริษัทฯ งานถึงจะมั่นคง

ข้อเสนอแนะอื่น

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไว้ว่า

- บริษัทฯ ควรจัดระบบโรงงานเกี่ยวกับการจัดวางเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้มีความเป็นระเบียบ

- จัดหาชุดป้องกันความปลอดภัยให้พนักงาน

- อยากให้เข้มงวดเรื่องกฎระเบียบของบริษัทฯ

- อยากให้บริษัทฯ มีการทดลองงานพนักงานใหม่ก่อนเข้าทำงาน

- อยากรให้มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และให้เรียนรู้ระบบการจัดการ 5 ส
- จัด โครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบัน หัวหน้างานไม่มีหน้าที่ตัดสินใจ อำนาจตัดสินใจอยู่ที่เจ้าของกิจการ
- ให้พิจารณาค่าแรงให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ เช่น พนักงานที่เข้ามาใหม่ ได้เงินเดือนมากกว่าพนักงานเก่า ทำให้พนักงานเก่าขาดกำลังใจในการทำงาน
- อยากรให้โรงงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวนพนักงาน 85 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 70 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) มีทั้งหมด 6 หัวข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 11 หัวข้อประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. โอกาสก้าวหน้า
4. การได้รับการยกย่อง
5. งานที่น่าสนใจมีคุณค่า
6. ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา
7. รูปแบบในการบังคับบัญชา
8. เงินเดือน
9. ความมั่นคงของงาน
10. นโยบายและการบริหารงาน
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended) มีทั้งหมด 12 หัวข้อ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง งานที่น่าสนใจมีคุณค่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบในการบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อคิดเห็นอื่น ๆ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว มาทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ผู้วิจัยได้ประสานงานขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามวันที่ 17 กันยายน 2551 และได้จัดทำแบบสอบถาม จำนวน 70 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ ด้วยตนเองและทำการชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 17 กันยายน 2551 จากนั้นผู้วิจัยจะทำการรวบรวม

ข้อมูล ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้นจำนวน 70 ชุด คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 24 กันยายน 2551

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบแล้ว แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทุกฉบับมีความสมบูรณ์จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับรายได้ โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ คือ

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต ของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 70 คน ในส่วนปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านเพศพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตเพศชายมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีมากที่สุด อันดับที่ 2 เป็นผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อันดับที่ 3 ผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ ต่ำกว่า 20 ปี ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีมากที่สุด อันดับที่ 2 สถานภาพโสด อันดับที่ 3 สถานภาพหม้าย และน้อยที่สุดคือหย่าร้าง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแต่สูงกว่า

ม.6 มีมากที่สุด รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีมากที่สุด อันดับที่ 2 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี อันดับที่ 3 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี อันดับที่ 4 พนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงานฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 4-5 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า รายได้ของพนักงานฝ่ายผลิตระดับ 5,000 – 10,000 บาท มีมากที่สุด อันดับ ที่ 2 ระดับต่ำกว่า 5,000 บาท อันดับที่ 3 ระดับ 20,000 บาทขึ้นไป อันดับที่ 4 ระดับ 10,001 – 15,000 และน้อยที่สุด เป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ระดับ 15,001 – 20,000 บาท

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้

ความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย 3.69ระดับแรงจูงใจมาก
ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย 3.34ระดับแรงจูงใจปานกลาง
งานที่น่าสนใจมีคุณค่า	ค่าเฉลี่ย 3.22ระดับแรงจูงใจปานกลาง
รูปแบบในการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย 3.13ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ความมั่นคงของงาน	ค่าเฉลี่ย 3.08ระดับแรงจูงใจปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย 3.00ระดับแรงจูงใจปานกลาง
การได้รับยกย่อง	ค่าเฉลี่ย 2.99ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย 2.98ระดับแรงจูงใจปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย 2.75ระดับแรงจูงใจปานกลาง
เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย 2.40ระดับแรงจูงใจต่ำ
โอกาสก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย 2.12ระดับแรงจูงใจต่ำ

1.3.3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่พนักงานตอบมากที่สุดได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อันดับที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา อันดับที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการ

บริหาร อันดับที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า อันดับที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชา อันดับที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านได้รับการยกย่อง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ซึ่งมีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

1) ด้านเงินเดือน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนมากเป็นอันดับแรก กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนมากที่สุด โดยให้ข้อคิดเห็นว่า เงินเดือนที่รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานแต่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทควรจะให้เงินเดือนพนักงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และเหมาะสมการภาวะการครองชีพในปัจจุบัน กำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและประสิทธิภาพการทำงาน และให้มีมาตรฐานในการปรับเงินเดือน

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมยังไม่ดี พนักงานไม่รักษาความสะอาด มีกลิ่นบูหรือในโรงงาน สถานที่คับแคบ การจัดวางวัสดุ วัตถุดิบ ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีที่เก็บเศษเหล็กที่เหลือใช้ให้เป็นระเบียบ ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้มีการจัดเก็บสถานที่ทำงาน จัดระเบียบโรงงานใหม่ จัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (Safety) ในการทำงาน อบรมพนักงานรู้จักระบบการจัดการ 5 ส และทำอย่างสม่ำเสมอ

3) ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและความสัมพันธ์อันดี มีมิตรไมตรีต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานก็มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้ผู้บังคับบัญชา มีความเข้มงวดในงานให้มากกว่าเดิม

4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไว้ว่า นโยบายการจัดการการผลิต คือ จัดงานการผลิตไม่เป็นระบบ งานเข้า

พร้อม ๆ กันหลาย ๆ งานไม่รู้ลำดับก่อนหลังและเวลาไม่เพียงพอสำหรับการผลิต ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้มีนโยบายการบริหารด้านความปลอดภัยของพนักงาน ปรับปรุงการบริหารงานด้านการผลิตใหม่จัดงานเข้าผลิตให้เป็นระบบ และสรรหาเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลการผลิต หรือดูแลส่วนต่าง ๆ เพิ่ม

5) ด้านโอกาสก้าวหน้า

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าไว้ว่า โอกาสในการก้าวหน้าในงานมีน้อยเนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและงานที่ปฏิบัติไม่ยากจนเกินไป ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ให้มีการสอบเทียบความสามารถของพนักงานทุก ๆ 3 เดือน และให้บริษัทฯ รับงานต่างประเทศให้มากกว่านี้เพื่อให้เกิดการพัฒนา

6) ด้านรูปแบบในการบังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปแบบการบังคับบัญชาไว้ว่า ปัจจุบันหัวหน้างานไม่ได้รับมอบหมายอำนาจในการบริหารงานเต็มที่ จึงทำให้หัวหน้างานไม่มีสิทธิตัดสินใจ เนื่องจากการสั่งการมาจากเจ้าของโดยตรง ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ลูกน้องให้มากกว่านี้ และควรกระจายอำนาจการบังคับบัญชามายังหัวหน้างานอย่างเต็มที่

7) ด้านความสำเร็จของงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานซึ่งมีข้อคิดเห็นไปในทางเดียวกันไว้ว่า งานที่ผลิตที่ได้รับมอบหมายบางครั้งไม่สามารถผลิตได้ทันเวลาที่กำหนด อันเนื่องมาจากความต้องการที่จะผลิตงานพร้อม ๆ กันหลายงาน และเกิดการนำงานอื่นมาแทรกระหว่างผลิต พนักงานแต่ละแผนกได้ให้ความร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทฯ ควรมีการวางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับคนและเครื่องจักรเพื่อให้งานส่งลูกค้าทันเวลา

8) ด้านความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบว่า พนักงานมีความรับผิดชอบในงานอยู่ในเกณฑ์ดี ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า อยากให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบในงานให้ดีกว่าเดิม และอยากให้บริษัทฯ แบ่งแผนกให้ชัดเจน เพื่อระบุขอบเขตความรับผิดชอบของงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

9) ด้านการได้รับยกย่อง

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับยกย่องไว้ว่า การได้รับการยกย่องในงานจากผู้บังคับบัญชามีน้อย ผลงานที่ส่งให้ลูกค้าได้ตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยแสดงออกถึงการชมเชย ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผลงานที่ส่งลูกค้าได้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ ควรจะมีคำชม เพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน

10) ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่าไว้ว่า งานทุกชิ้นเป็นงานที่มีคุณค่า ทำทนายความรู้ความสามารถเนื่องจากงานมีหลากหลายรูปแบบ ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า บริษัทฯ ควรหางานที่มีความเหมาะสมกับเครื่องจักรที่ผลิต เนื่องจากปัจจุบันบริษัทฯ รับงานผลิตทุกชนิดหลากหลายและมากจนเกินไป

11) ด้านความมั่นคงของงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ไว้ว่า บริษัทฯ มีความมั่นคงดี เพราะมีงานทำตลอด มีล่วงเวลาทำทุกวัน ในส่วนนี้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ทุกคนต้องช่วยกันทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับบริษัทฯ งานถึงจะมั่นคง

12) ข้อเสนอแนะอื่น

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ไว้ว่า บริษัทควรจัดระบบโรงงานเกี่ยวกับการจัดวางเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้มีความเป็นระเบียบ จัดหาชุดป้องกันความปลอดภัยให้พนักงาน ให้มีความเข้มงวดเรื่องกฎระเบียบของบริษัทฯ ให้บริษัทฯ มีการทดลองงานพนักงานใหม่ก่อนเข้าทำงาน อยากให้มีการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และให้เรียนรู้ระบบการจัดการ 5 ส จัดโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันหัวหน้างานไม่มีหน้าที่ตัดสินใจ อำนาจตัดสินใจอยู่ที่เจ้าของกิจการ ให้พิจารณาค่าแรงให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ เช่น พนักงานที่เข้ามาใหม่ ได้เงินเดือนมากกว่าพนักงานเก่า ทำให้พนักงานเก่าขาดกำลังใจในการทำงาน อยากให้โรงงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี

2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวความคิด จากงานวิจัยอื่น ๆ และตามแนวความคิด ทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของรัชพร รัตราวิวัฒน์พงษ์ (2545) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยทั้ง 8 ด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของโสภณ พงศ์สุพัต (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจมีความเหมือนกันและใกล้เคียงกัน งานวิจัยของ กัลยรัตน์ ประจําแถว (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สมัย เปลี่ยนเดชา (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจมีความเหมือนกันและใกล้เคียงกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy of Theory) ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แม็คเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความความนึกคิดหรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่

ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปมุ่งจุดมุ่งหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แม็คเคิลแลนด์ กล่าวว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซ้ำซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ในกรณีนี้ พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ให้ให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงาน โดยพนักงานมีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนประเด็นที่พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG : Existence-relatedness-Growth Theory) ของ แอลเดอร์เฟอร์ ในหัวข้อ ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Need) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ออมรับและยกย่องสรรเสริญความต้องการข้อนี้ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จึงได้แสดงความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำสุด

ผลการพิจารณาแรงงูใจรายชื่อของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาแรงงูใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ข้อ 3 ความสำเร็จของงาน ภาระต้อหรืออื่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือมีระดับแรงงูใจอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และแรงงูใจข้อ 5 ผลการปฏิบัติงานได้รับการชมเชยเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกข้อในด้านนี้ ซึ่งมีระดับแรงงูใจในในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า พนักงานมีความทุ่มเท ภาระต้อหรืออื่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้งานเสร็จสิ้น ส่งลูกค้าได้ตามกำหนดเวลา แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผลงานที่ทำได้นั้นยังไม่ได้รับการได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงาน และการยอมรับในผลงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุนี้อาจส่งผลแรงงูใจภายใน ที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้น และกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาแรงงูใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานข้อที่ 6 การมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือมีระดับแรงงูใจอยู่ในเกณฑ์มาก และ แรงงูใจในการปฏิบัติงานข้อที่ 8 การมีโอกาสได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกข้อในด้านนี้ ซึ่งมีระดับแรงงูใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ พอสรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

หรืองานที่บริษัทรับจากลูกค้านั้นมีความหลากหลายมีการกระจายหรือแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการผลิต และต้องใช้ความรับผิดชอบสูงเพื่อที่จะควบคุมคุณภาพในการผลิตต่อสินค้าชนิดนั้นให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการ แต่ขณะเดียวกันไม่มีการมอบหมายหรือชี้แจงให้พนักงานทราบถึงโครงการใหม่ ๆ ที่บริษัทฯ รับคำสั่งซื้อจากลูกค้า ซึ่งในการผลิตสินค้าในบางครั้งตัวพนักงานเองก็ยังไม่ทราบว่าสินค้าที่ผลิตเป็นงานของโครงการใดหรือเป็นของลูกค้ารายใด ซึ่งอาจจะมีพนักงานส่วนน้อยหรือพนักงานในระดับหัวหน้างานเท่านั้นที่ทราบ

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 10 ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และแรงจูงใจข้อที่ 11 ท่านได้มีโอกาสไปฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ เป็นแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากสาเหตุดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บริษัทฯ เองอาจไม่มีนโยบายที่จะสนับสนุนในการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการได้ฝึกอบรมนั้นอาจสืบเนื่องมาจากบริษัทฯ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต ทำให้ต้องมีการฝึกฝนจากผู้ขายเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรดังกล่าว อีกทั้งบริษัทฯ เองไม่มีตำแหน่งงานระบุให้พนักงาน ทำให้บางครั้งตัวพนักงานเองยังไม่ทราบว่าตัวเองปฏิบัติงานในตำแหน่งใด เนื่องจากในการทำงานจริงไม่ได้กระทำตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่ได้วางไว้ เป็นสาเหตุให้พนักงานมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่มีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนให้สูงขึ้นหรือต่ำลง หากมีการเปลี่ยนแปลง ก็เป็นเพียงการโยกย้ายเพียงชั่วคราว เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบในงานหรือเปลี่ยนแปลงด้านอัตราเงินเดือนมากกว่า

4. ด้านการได้รับการยกย่อง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 15 เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และแรงจูงใจข้อที่ 14 ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า จากแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องสอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หัวข้อการได้รับการยกย่อง คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้คนอื่นดีกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น โดยในการทำงานนั้นพนักงานเองมีการพูดคุย

ปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ต้องผลิตและมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พนักงานเกิดความสามัคคีกันในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานที่ผลิตได้คุณภาพและเสร็จพร้อมกัน และทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขณะเดียวกันจากผลงานที่ได้ผลิตออกมานั้นมักไม่ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา อาจสืบเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเองไม่มีจิตวิทยาในการบริหารงานในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

5. ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 18 งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของท่าน และแรงจูงใจข้อที่ 19 งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ คือมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก และ แรงจูงใจข้อที่ 21 ท่านรู้สึกเบื่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า จากงานที่ผลิตอยู่ในปัจจุบันมีทั้งงานผลิตภายในประเทศและต่างประเทศทำให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการผลิตเสมอ ประกอบกับพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ม.6 แต่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีเหมาะสมกับความรู้และความสามารถสำหรับการทำงานในปัจจุบัน แต่ในขณะเดียวกัน การทำงานที่มีความหลากหลาย และมากจนเกินกำลังการผลิต อาจส่งผลให้พนักงานเองมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ทำให้แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

6. ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 25 เพื่อนร่วมงานท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์มาก และ แรงจูงใจข้อที่ 26 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีสัมพันธภาพที่ดี มิมิตรไมตรีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ทุกแผนกสามารถพูดคุยปรึกษางานกันได้ ขณะเดียวกัน พนักงานเองจะไม่ค่อยช่วยเหลือกันสำหรับเรื่องส่วนตัว อาจสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ความใกล้ชิดหรือความไว้วางใจกัน ระหว่างพนักงานเองยังมีน้อยซึ่งทำให้ระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

7. ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในข้อที่ 27 การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ เป็นไปอย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และแรงจูงใจข้อที่ 30 สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า การสั่งการ การติดต่อสื่อสาร การทำความเข้าใจในเรื่องอื่น ๆ โดยรวมเป็นไปอย่างราบรื่นดี แต่

ขณะเดียวกันการกำหนดสายการบังคับบัญชา การขึ้นตรงต่อหัวหน้างาน ยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร สาเหตุอาจเนื่องมาจากการโยกย้ายหน้าที่การงานตามความเร่งด่วนของงาน อาจทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในระดับแรงจูงใจส่วนนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

8. ด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 31 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และแรงจูงใจข้อที่ 33 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมและมีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ พอสรุปได้ว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน แต่ยังคงขาดสวัสดิการที่ได้รับซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในข้อของความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับยังไม่มีความเพียงพอ ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในเกณฑ์ต่ำ

9. ด้านความมั่นคงของงาน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 36 ความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และแรงจูงใจข้อที่ 38 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และแรงจูงใจข้อที่ 37 หากท่านทำงานผิดพลาดท่านจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดของ มาส โลว์ ในหัวข้อ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมก็จะมุ่งหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีค่าให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้จึนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้นพอสรุปได้ว่า ในด้านความมั่นคงของงานพนักงานยังมีแรงจูงใจในด้านความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้ยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ส่วนในด้านการพิจารณาเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานหรืองานที่เกิดจากความผิดพลาด ซึ่งอาจไม่ได้กล่าวถึง

ความผิดหวังรายบุคคลแต่เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจะมีการว่ากล่าวโดยรวมทั้งหมดจึงทำให้พนักงานที่ไม่มีความผิดเกิดความรู้สึกในด้านลบต่อองค์กร

10. **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 40 นโยบายของบริษัทฯ มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และ แรงจูงใจข้อที่ 39 บริษัทฯ มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง พอสรุปได้ว่า ในด้านนโยบายของบริษัทฯ ที่แจ้งให้พนักงานรับทราบมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งนโยบายคุณภาพของบริษัทฯ ได้กล่าวไว้ว่า “บริษัทฯ จะก้าวไปให้ไกล จะใส่ใจลูกค้า จะพัฒนาความรู้ จะมุ่งสู่คุณภาพ” ส่วนเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานในส่วนนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานยังไม่มีความชัดเจน อาจสืบเนื่องมาจากไม่มีการแต่งตั้งผู้ที่จะมารับผิดชอบงานหรือโครงการนั้น

11. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจข้อที่ 45 บรรยากาศการในการทำงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และแรงจูงใจข้อที่ 46 ในสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ความต้องการอันนี้แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช้ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งขาด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย พอสรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานพนักงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกันดี ในขณะที่เดียวกันบริษัทฯ ไม่มีการจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอ เช่น หน้ากาก หมวก เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงของพนักงาน

3 ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่อย่างไรก็ตาม ควรมีการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือนซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ให้มีระดับแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมาเป็นลำดับแรก ดังนั้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแนวทางที่ควรปรับปรุงดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านโอกาสก้าวหน้า ตามหลักทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy) เรื่อง ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ออมรับและยกย่องสรรเสริญความ ต้องการข้อนี้ ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ในด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้อยู่ในระดับเกณฑ์ต่ำ ซึ่งบริษัทฯ มีการจัด โครงสร้างองค์กรแบบแบนนอน เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยมีการจัดตามแผนงาน ซึ่งไม่มีการกำหนดตำแหน่งงานตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานและรู้ว่าตัวเองอยู่ในตำแหน่งงานใดอย่างชัดเจน ซึ่งการปกครองดังกล่าวปกครองในลักษณะครอบครั้ว การกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานจึงไม่มีความชัดเจนหรือไม่มีเลย จะมีก็แต่หัวหน้ากับลูกน้องเท่านั้น ซึ่งแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในด้านนี้ บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน กำหนดลำดับขั้นของตำแหน่งงานให้ชัดเจน เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้วพนักงานเองก็จะทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น จัดอบรมเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ และมีการทดสอบความรู้ความสามารถเพื่อโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนให้ตรงกับความสามารถในการทำงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3.1.2 ด้านเงินเดือน ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ในด้านปัจจัยอนามัย ซึ่งส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือนปัจจุบันพนักงานมีความคิดเห็นว่า การกำหนดเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับ และการกำหนดเงินเดือนให้พนักงานใหม่บางรายสูงกว่าพนักงานเก่า ซึ่งส่งผลด้านลบต่อองค์การ และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านเงินเดือน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า จัดทำโครงสร้างเงินเดือน โดยกำหนดตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานและให้เหมาะกับภาวะองค์กรของซีพีในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม กำหนดมาตรฐานการปรับอัตราเงินเดือน ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาจากผลงาน ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360° ทุกปี

3.1.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ไว้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทฯ ควรจัดระเบียบการจัดวางเครื่องจักรและจัดวางวัตถุดิบให้เป็นระเบียบกว่านี้ โดยสนับสนุนให้ใช้กิจกรรม 5 ส โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านรูปแบบการบังคับบัญชา โดยการกระจายหน้าที่การบังคับบัญชา การสั่งการ โดยให้อำนาจการสั่งการแก่หัวหน้างานอย่างเต็มที่ และให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อให้เกิด การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้านการได้รับการยกย่อง เสนอให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน โดยมีส่วนในการออกความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ช่วงเวลาในการทดสอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถาม ควรคำนึงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฯ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการผลิต ซึ่งมีภารกิจมาก โดยทอดเวลาให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีเวลาตอบประมาณ 15 วัน จะทำให้ได้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามได้มีเวลาในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก ขององค์ประกอบด้านที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานอย่างถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พระนคร ยন্ত্রการ จำกัด” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- กึ่งพร ทองใบ (2544) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6 หน้า 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- กัลยรัตน์ ประจำแถว (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- เจนนิศา กราบเครือ (2548) “แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการผู้ต่อรถโดยสารในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2547) *หลักการจัดการแนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชื่นชีวัน วินสน (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การคลังสินค้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ทองใบ สุขชาติ (2543) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนานุกูล (2550) เรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท "ทรู"” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- นิรมล กิติกุล (2546) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (2551) “คู่มือคุณภาพ” 14 เมษายน 2551
 พันัส หันนาคินท์ (2542) *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 8
 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิตร ทองชั้น (2524) *หลักการวัดผล* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- พยอม วงศ์สารศรี (2534) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์คุรุสภา
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- มณฑล รอยตระกูล (2546) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”
 วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ขงยุทธ เกตุสาคร (2541) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รชพร รัตราวิวัฒน์พงศ์ (2545) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของ
 บริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ราณี อธิชัยกุล (2543) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
 จัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 235-294 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
 อินโดไชนา
- วิเชียร วิทยอุดม (2547) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่ บริษัท ซีระฟิล์มและไซ
 เท็กซ์ จำกัด
- ศานิตย์ บุญรัตพันธุ์ (2538) “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก
 บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริ
 ทหารศาสตร์
- ศันสนีย์ สุขสมิตติ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอร์
 จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- สมคิด บางโม (2547) *องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
วิทย์พัฒน์
- สมชาย หิรัญกิจ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่ บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- สมพงษ์ เกษมสิน (2521) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6* กรุงเทพมหานคร บริษัท สำนักพิมพ์ ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด
- สรวิศ พงษ์เก่า (2546) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยกับการ
ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงกลั่นน้ำมัน ARC” งานวิจัย บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมัย เปลี่ยนเดชา (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- โสภณ พงศ์สุพัต (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี
งานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี”
- สุพัตรา สุภาพ (2541) *จับใจคน จับใจงาน พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช
- สุวรรณ ทองประดิษฐ์ (2527) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาวี (2526) *หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุบลรัตน์ เฟ็งสถิต (2544) ความหมายและลักษณะของแรงจูงใจ สารสังเขป ออนไลน์ ค้นคืน
วันที่ 26 พฤศจิกายน 2551 จาก <http://isc.ru.ac.th/data/ED0000872.doc>
- Bartol, Kathryn M. and David C. Martin, (1998). *Management*. 3rd ed. n.p. : McGraw-
Hill.
- Herzberg, Frederik, (1996). *Work and the Nature of Man*. New York : The World
- Maitland, Iain., (1997). *Motivation People*. Institute of Personnel and Development
- Mitchell, Terrence R., and Larson, Jane R., Jr., (1987). *People in Organization : An
Introduction to Organization Behavior*. 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill
International Editions.
- Steers and Porter, (1991). *Motivation and Work Behavior*. Singapore : McGraw-Hill.
- Saal, Frank E. and Knight, Patrick A., (1995). *Industrial/Organization Psychology*. 2nd
ed. California : Wadsworth.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. คุณสุชาติ อุทัยวัฒน์
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์
เอ็นจิเนียริง จำกัด
2. คุณสมยศ พูลพันธุ์
ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์
เอ็นจิเนียริง จำกัด

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ธนากร ทวีรัตน์
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 29 ปี

30 - 39 ปี

40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ป.6

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- 4 – 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

6. ระดับรายได้ ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท
- 5,000 - 10,000 บาท
- 10,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท
- 20,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของ
บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

คำชี้แจง คำถามแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

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

โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เลือก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
ความสำเร็จของงาน						
1. ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
2. ท่านสามารถการแก้ไขปัญหาและมีการวางแผนป้องกันปัญหาในการทำงานของท่าน						
3. ท่านมีความทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้เป็นประจำ						
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
ความรับผิดชอบ						
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้น						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
ความรับผิดชอบ (ต่อ)						
7. ท่านมีโอกาสในการได้รับอำนาจในการบริหารงานอย่างเต็มที่						
8. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการใหม่ๆ						
9. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานพิเศษอื่นที่สำคัญเพิ่มเติมจากงานประจำ						
โอกาสก้าวหน้าในงาน						
10. ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมสัมมนา การพัฒนา						
11. ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและนอกสถานที่						
12. ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น						
13. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนในการให้พนักงานได้ศึกษาต่อ						
การได้รับการยกย่อง						
14. ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสมอ						
15. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นและความสามารถในการทำงานของท่าน						
16. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานแทนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
การได้รับการยกย่อง (ต่อ) 17. การมีส่วนร่วมได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						
งานน่าสนใจมีคุณค่า 18. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน 19. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน 20. งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 21. ท่านรู้สึกเบื่องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน						
ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา 22. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี 23. การได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน 24. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว 25. เพื่อนร่วมงานท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก 26. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
รูปแบบการบังคับบัญชา						
27. การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ เป็นไปอย่างราบรื่น						
28. บริษัทฯ มีความเข้มงวดกวดขันในระเบียบข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงาน						
29. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน						
30. สายการบังคับบัญชา การรายงาน การขึ้นตรง มีความเหมาะสม						
เงินเดือน						
31. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน						
32. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน						
33. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมและมีความเพียงพอ						
34. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษ อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ						
ความมั่นคงของงาน						
35. งานที่ท่านทำให้ความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว						
36. ความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท						
37. หากท่านทำงานผิดพลาดท่านจะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
ความมั่นคงของงาน (ต่อ) 38. ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม						
นโยบายและการบริหารงาน						
39. บริษัทฯ มีการกำหนดบทบาทและ หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่าง ชัดเจน						
40. นโยบายของบริษัทฯ มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้						
41. นโยบายของบริษัทฯ มีการ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่ เสมอ						
42. การบริหารงานของบริษัทฯ มีความ เหมาะสม						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
43. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพ- แวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						
44. ในแผนกท่าน มีวัสดุเครื่องมือ เพียงพอในการปฏิบัติงาน						
45. บรรยากาศการในการทำงานมีความ เป็นมิตรและเอื้ออารีต่อกัน						
46. ในสถานที่ทำงานของท่านมีระบบ การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน						

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อคิดเห็น.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....

2. ด้านความรับผิดชอบ

ข้อคิดเห็น.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....

3. โอกาสก้าวหน้าในงาน

ข้อคิดเห็น.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....

4. การได้รับการยกย่อง

ข้อคิดเห็น.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....

5. งานน่าสนใจมีคุณค่า

ข้อคิดเห็น.....
.....
ข้อเสนอแนะ.....
.....

6. ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

7. รูปแบบในการบังคับบัญชา

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

8. เงินเดือน

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

9. ความมั่นคงของงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

10. นโยบายและการบริหารงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคิดเห็น.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

12. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	147.8500	904.5553	30.0758	46

ตารางผนวกที่ 1 การหาคะแนนเฉลี่ยและค่า S.D. ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการทำงาน

คำถามข้อที่	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	จำนวนตัวอย่าง
ข้อที่ 1	3.6500	1.03999	20.0
ข้อที่ 2	3.6500	.58714	20.0
ข้อที่ 3	4.3500	.74516	20.0
ข้อที่ 4	4.2000	.83351	20.0
ข้อที่ 5	2.9000	1.25237	20.0
ข้อที่ 6	3.7500	.91047	20.0
ข้อที่ 7	3.0000	1.33771	20.0
ข้อที่ 8	2.7000	1.26074	20.0
ข้อที่ 9	3.3000	1.21828	20.0
ข้อที่ 10	2.4500	1.23438	20.0
ข้อที่ 11	2.2000	.95145	20.0
ข้อที่ 12	2.5000	1.27733	20.0
ข้อที่ 13	2.3500	1.18210	20.0
ข้อที่ 14	2.9500	1.35627	20.0
ข้อที่ 15	3.5500	.99868	20.0
ข้อที่ 16	3.4500	1.05006	20.0
ข้อที่ 17	3.1500	.98809	20.0
ข้อที่ 18	3.6500	.98809	20.0

คำถามข้อที่	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	จำนวนตัวอย่าง
ข้อที่ 19	3.5500	.60481	20.0
ข้อที่ 20	3.5000	.82717	20.0
ข้อที่ 21	2.9500	.94451	20.0
ข้อที่ 22	2.9500	1.23438	20.0
ข้อที่ 23	3.6000	1.09545	20.0
ข้อที่ 24	3.6500	.67082	20.0
ข้อที่ 25	3.9000	.96791	20.0
ข้อที่ 26	3.0000	1.02598	20.0
ข้อที่ 27	3.5500	.99868	20.0
ข้อที่ 28	3.3000	1.08094	20.0
ข้อที่ 29	3.5500	.68633	20.0
ข้อที่ 30	3.3500	.81273	20.0
ข้อที่ 31	3.0000	.85840	20.0
ข้อที่ 32	2.7500	.91047	20.0
ข้อที่ 33	2.7000	1.21828	20.0
ข้อที่ 34	3.0000	.91766	20.0
ข้อที่ 35	3.4500	.99868	20.0
ข้อที่ 36	3.4000	1.04630	20.0
ข้อที่ 37	3.2000	.95145	20.0
ข้อที่ 38	3.3500	1.08942	20.0
ข้อที่ 39	3.2500	.96655	20.0
ข้อที่ 40	3.2000	.95145	20.0
ข้อที่ 41	3.0000	1.12390	20.0
ข้อที่ 42	3.1500	1.08942	20.0
ข้อที่ 43	2.7500	1.16416	20.0
ข้อที่ 44	3.0000	1.29777	20.0
ข้อที่ 45	3.4500	.94451	20.0
ข้อที่ 46	2.6000	.99472	20.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 46

Alpha = 0.9669

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ธนกร ทวีรัตน์
วัน เดือน ปี	1 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2541
สถานที่ทำงาน	บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป