

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

นางสาวชนพร มีเดช



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

Employees Job Motivation at PMC CARDS (THAILAND) LTD

Miss. Thanaporn Meedach

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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์
(ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวธนพร มีเดช รหัสนักศึกษา 2523000905 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และ (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,060 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของยามานันจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของงาน เรียงตามลำดับ (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน ส่วน ปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลอื่นด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน บริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด

Independent Study title: Employees Job Motivation at PMC CARDS
(THAILAND) LTD

Author: Miss. Thanaporn Meedach; **ID:** 2523000905;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Tanachai Yomchinda, Associate Professor ;

Academic year: 2011

Abstract

This research aimed: (1) to study on job motivation of the employees PMC Card (Thailand) Ltd; and (2) to compare job motivation level of PMC Card (Thailand) Ltd. by personal characteristic.

The study was a survey research. The population consisted of 1,060 PMC Card (Thailand) Ltd. employees. The sampling size was 291 employees specified according to Yamane's formula. The statistics used for data analysis were frequency percentage, mean, standard deviation t-test and one-way Anova (Analysis of Variance)

The result revealed that; (1) overall job motivation level of the employees at PMC Card (Thailand) Ltd. was at the high level from to now were colleague working relation, work success, working condition and career security, benefit and welfare, company line of command, responsiveness, company policy and management, working characteristic, job recognition and job evolution, respectively; and (2) with respect to comparison of job motivation by personal factors, the result indicated the statistical difference on gender and education level were observed at the 0.05 level of significance in terms of working characteristic, responsiveness, and work promotion whereas other work characteristic in terms of sex, position work period were no difference.

Keywords: Employees, Job Motivation, PMC CARDS (THAILAND) LTD.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความรู้ แนะนำ แนวทางในการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของเนื้อหาก่อนการนำเสนอ และ ตรวจสอบแก้ไขจนรายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย- ธรรมราชทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทาง วิชาการทุกท่านที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาจนเกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร พนักงาน บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชา ต่อผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปพัฒนาการทำงานให้ ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติสืบต่อไป

ธนพร มีเดช

มิถุนายน 2555

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา | 2 |
| กรอบแนวคิดในการศึกษา | 2 |
| ขอบเขตของการศึกษา | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด | 8 |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ | 10 |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน | 15 |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 24 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 33 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 33 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 34 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 36 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 38 |
| ตอนที่ 1 หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง..... | 38 |
| ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 41 |
| ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 52 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 59 |
| สรุปการศึกษา..... | 59 |
| อภิปรายผล..... | 64 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 70 |
| บรรณานุกรม..... | 72 |
| ภาคผนวก..... | 76 |
| แบบสอบถาม..... | 77 |
| ประวัติผู้ศึกษา..... | 84 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ | 38 |
| ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... | 39 |
| ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา... 39 | 39 |
| ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน | 40 |
| ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน..... | 40 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน | 41 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน..... | 42 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ..... | 43 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน | 44 |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ..... | 45 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน | 46 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร | 47 |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... | 48 |
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... | 49 |
| ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง..... | 50 |
| ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | 51 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ..... | 52 |
| ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... | 53 |
| ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 54 |
| ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 55 |
| ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 56 |
| ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 56 |
| ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 57 |
| ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน..... | 58 |

สารบัญภาพ

| | | |
|------------|---------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 | กรอบแนวคิดในการศึกษา..... | หน้า |
| | | 4 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์การปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วยคน(Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้นคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรคงานให้เจริญก้าวหน้าการที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความแน่นอนแล้วก็จะย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามาเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอและไว้วางใจได้ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่นถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบควบคุมแม้กระทั่งรายละเอียดเล็กน้อยคอยชี้แนะในเรื่องซ้ๆก็จะส่งผลให้ผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(ธนิกานต์มาฆะศิริานนท์, 2545: 7 - 9)

ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจการจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์, 2545: 10)

การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มากซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นธุรกิจเคลือบสิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำของประเทศไทยที่มีรายได้หลายร้อยล้านบาทซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างให้เกิดการหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้นนั้นหมายถึงการส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาให้

มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทัดเทียมนานาประเทศได้บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความคาดหวังที่จะให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ นั้นหมายถึงโอกาสที่จะสามารถขยายกิจการให้ยิ่งใหญ่มากขึ้น สร้างผลกำไรให้แก่องค์กรได้มากยิ่งขึ้น ขึ้นไปและต่อเนื่องอยู่อย่างมั่นคงสม่ำเสมอ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของภาวะแวดล้อมทางธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การเช่นกัน ทั้งนี้ประเด็นที่ทางบริษัทพีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด กำหนดให้เป็นสิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการบริหารผลสำเร็จ Performance ขององค์กร ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นคุณค่าสูงสุด ซึ่งจะต้องค้นหาวิธีการ และรูปแบบในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปกับองค์การแต่ละองค์การนั้นๆ รวมไปถึงการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารระดับองค์กร ระดับธุรกิจ และระดับการปฏิบัติการ

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์)จำกัด ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

3.2.1 ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย

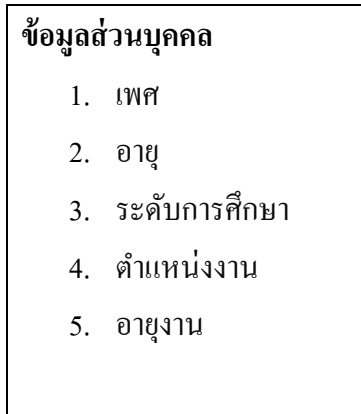
- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะของงาน
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านความก้าวหน้าของงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

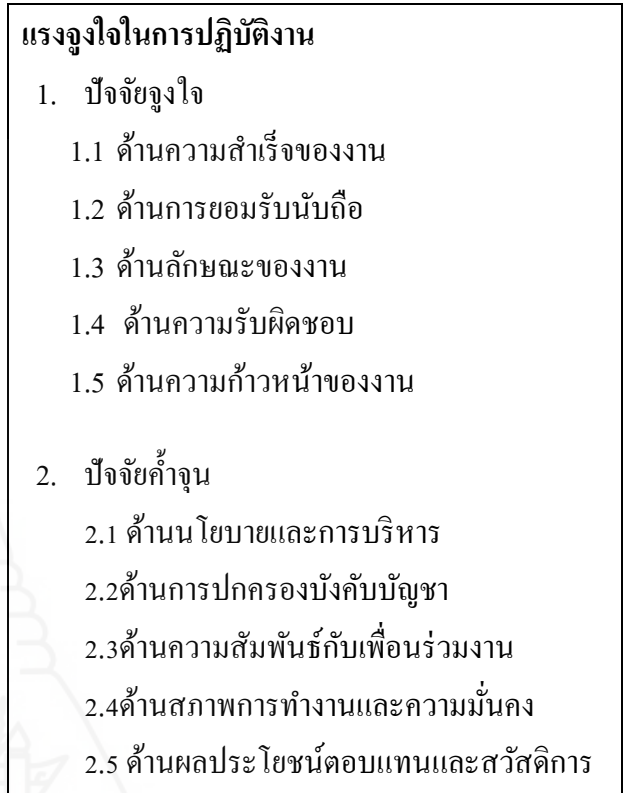
- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
- 5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ



ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3. สมมติฐานการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้

- 4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
- 4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกออกตามขอบเขตได้ดังนี้

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- อายุงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ถึง เดือนธันวาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่ปฏิบัติงานประจำ ณ ที่ทำการเลขที่ 19/9 หมู่ 1 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

5.2 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

5.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่างๆซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.4 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การรู้จักแก้ไขปัญหาดังกล่าว การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและผลการปฏิบัติเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

5.5 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

5.6 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

5.7 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนเป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยมีอิสระในการปฏิบัติงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

5.8 ด้านความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถเช่นการศึกษาต่อการฝึกอบรมการสัมมนาเป็นต้นการได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

5.9 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

5.10 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดีมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันและนโยบายในการบริหารง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

5.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดีมีลักษณะของความเป็นผู้นำมีความเป็นธรรมในการบริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและปรึกษาหารือได้สะดวก

5.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวและมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

5.13 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเช่น แสงสว่างเสียงอุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งานตลอดจนองค์กรมีความมั่นคงในการทำงานและมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5.14 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่างๆเช่นบ้านพักค่าเดินทางเป็นต้นเป็นที่พอใจของพนักงานและถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

5.15 อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 50 ปีขึ้นไป

5.16 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ม.3-ม.6 ปวช. 2) ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 3) ปริญญาตรี 4) ปริญญาโท

5.17 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ที่รับผิดชอบในการทำงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร

5.18 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดตั้งแต่เริ่มรับเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารจัดการสำหรับผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และสามารถกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งวิธีการศึกษาตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผลและอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุดการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด เริ่มก่อตั้งกิจการเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ 2536 โดยMR. TAN YONG , คุณศักดิ์ชัย วรพิบูลย์ศักดิ์,คุณสมเกียรติ วรพิบูลย์ศักดิ์ และคุณสมศักดิ์ วรพิบูลย์ศักดิ์ เริ่มกิจการงานด้านPaper Coating: Film Lamination (Water Base System) และ Spot UV, Coating เป็นเจ้าแรกของประเทศColour Card: แค็ตตาล็อกสี เพื่อบริการลูกค้าวงการสีSilk Screening: พิมพ์สกรีนแผ่นเรียบ เช่น กระดาษ , PVC , Sticker และอื่นๆ และได้มีการนำเข้าเครื่องจักร Automatic Label Machine รับพิมพ์ Sticker ระบบม้วนเข้ามาบริการลูกค้าเริ่มบริการเคลือบ UV. COATING ไร่กลิ่น เป็นเจ้าแรกของประเทศ เพื่อเสนอความแตกต่างของสินค้าที่มีคุณภาพดีกว่า และได้มีการพัฒนาการเคลือบให้มีความหลากหลายมาโดยตลอด ระยะเวลา 17 ปี จนทำให้บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ประสบความสำเร็จในการจัดการบริหารงานซึ่งติดอันดับ 1 ใน 5 ของประเทศในธุรกิจเคลือบสิ่งพิมพ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมเคลือบสิ่งพิมพ์และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ด้วยการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ (Mission)

ภารกิจหรือพันธกิจของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) ในด้านสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. คุณภาพ
2. ลูกค้า
3. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความซื่อสัตย์

เป้าหมาย (Goal)

1. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกค้า
2. สร้างคุณค่าให้ได้มากกว่าต้นทุน
3. ทรัพยากรทั้งปวงมุ่งเพื่อลดต้นทุนการผลิต

การบริหารจัดการองค์การของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ภารกิจเป้าหมายและกลยุทธ์ ทำให้ บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ต้องมีการจัดการโดยกระจายอำนาจ และมอบอำนาจการตัดสินใจสู่พนักงานระดับต่าง ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงจัดโครงสร้างและออกแบบองค์การให้มีการคิดใหม่ๆ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. ใช้เวลาในการพัฒนาสินค้าให้เร็วกว่าเดิมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำกลยุทธ์ 24 : 48 มาใช้ หมายถึง เมื่อลูกค้าแจ้งรับงานหน่วยรถจะต้องไปรับงานภายใน 4 ชม.และถ้าเป็นงานเคลือบปกติต้องส่งมอบงานภายใน 24 ชม. ถ้าเป็นงานเคลือบ+Sport จะต้องส่งมอบงานภายใน 48 ชม.

2. เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์
3. พัฒนาศักยภาพในการสร้างกำไร
4. ลดเวลาในการผลิต

การจัดการองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้มีผลดังนี้

1. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. มีการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีทักษะทำงานเป็นทีม
3. ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ
4. มีการกระจายอำนาจโดยยึดการจัดการตนเองบนพื้นฐานการทำงานเป็นทีม

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 106) ให้ความหมายว่าการจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ฐนิดา ปัตตานี (2546: 12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สุชารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538: 8 อ้างถึงในลัดดา กุลนันทน์, 2544: 6) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่าหมายถึงปัจจัยต่างๆเป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุและสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งคือแรงจูงใจมนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกันบางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกันแต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

2.2 กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

เริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคลแรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง (พรชัยลิขิตธรรมโรจน์, 2545: 74)

วิสาขา เทียมลม (2551: 8 - 9) กล่าวว่ากระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. เงื่อนไข (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เองหรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือสภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่ยังจำเป็นต้องการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้เช่นเมื่อร่างกายขาดอาหารบุคคลก็เกิดความหิวและต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้นจะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่างๆเพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าวหรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติพี่น้องหรือคนใกล้ชิดขอมต้องการความรักต้องการความสนใจจากคนอื่นๆจึงต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆเป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไปเพื่อให้เกิดความสมดุลขึ้นเราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่างคือ

1.1.1 ความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระเช่นความต้องการอาหารอากาศน้ำการขับถ่ายของเสียการพักผ่อนความต้องการทางเพศความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกันและหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพเช่นหากขาดอาหารและน้ำอาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศก็จะไม่มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคมซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเช่นความต้องการความรักความอบอุ่นปลอดภัยได้รับความสำเร็จหรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่บุคคลสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการอันเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไปซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิดคือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอกได้แก่สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคลไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมอันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

1.2.2 สิ่งเร้าภายในเป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่างๆในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นการขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหารการเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้นหรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้นเป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วย วิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

2.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541: 107 - 108) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่งซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงานทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้า อย่างไรก็ตามการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจ ที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงาน แนะนำ ความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นเช่นการให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็น เครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจเช่นเด็กที่อยาก ได้ขนมขมขมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้านเพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนมแต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้วเขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไปคือเลิกช่วย แม่ทำงานบ้านเพราะเขาอิ่มท้องและได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

2.4 ความสำคัญของการจูงใจ

สุพัตรา เพชรมุณี (2529: 29 อ้างถึงในศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550: 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญๆต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การการจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานานๆหรือตลอดไป

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่

ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยของค์การ โดย ทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอความสามารถในการริเริ่มสร้างเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินการให้ องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผลซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรวิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับ ในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือได้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะ เป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้นกล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้น นั้นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยใ้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆกัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่อง ค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็น สิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจคือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกายหรือทั้งสองอย่างซึ่งสิ่งเร้านี้ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (1955: 430 อ้างถึงใน สิริรัช วรรณะพินทุ, 2548: 13)

มีความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิด ความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการ กับ คนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Dersal (1968: 62 อ้างถึงใน สิริรัช วรรณะพินทุ, 2548: 13) ให้ความคิดเห็นว่า

ปัจจัยที่ เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138 - 140) ให้ความสำคัญเห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทางดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนทำไปเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงานเก้าอี้ห้องน้ำห้องรับประทานอาหารไฟฟ้าน้ำประปาฯลฯเป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะดวกสบายมีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วนเช่นเครื่องเขียนโทรศัพท์โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งน้ำดื่มกระดาษชำระการรักษาพยาบาลโบนัสบำเหน็จบำนาญ เป็นต้นสวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเช่นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมแก่ตำแหน่งรวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัวยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคงโดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่ายจะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคมต้องการให้ได้รับการยกย่องชมเชยปลอดภัยอยากรักและถูกรัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่เงินเดือนและสวัสดิการสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนโยบายการบริหารการยอมรับทางสังคมความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงานความรับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้า

4. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959: 113 - 115 อ้างถึงใน สุวรรณิ ทับทิมอ่อน , 2548: 12 - 14) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของ Herzberg (Herzberg' s Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่_พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้ สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ด้านความสำเร็จของงานหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. ด้านการยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกันการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ด้านลักษณะของงานหมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ด้านความก้าวหน้าของงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูง หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค่าจูงมีดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี

4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพเช่นแสงสว่าง เสียงอากาศชั่วโมงการทำงานเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนสวัสดิการและ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเองการค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำกล่าวคือปัจจัยค่าจูงย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเองส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ

ในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow

Maslow (1954: 80 อ้างถึงใน พรณรช ทรัพย์ประภา, 2529: 48) ได้อธิบายว่า ความต้องการ ของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่าง กว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs”

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ พฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อ การอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศเป็นต้นความต้องการ ทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้ รับการตอบสนองเลยบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหารความปลอดภัยและการเข้า สังกมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อ ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะ เกิดขึ้นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกายหรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วยหรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในสังคมที่เจริญแล้วเช่นปัจจุบันนี้ความต้องการการ ปกป้องคุ้มครองกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคนก่อนๆในสังคมอุตสาหกรรม นั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่าความต้องการ ทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงใน หน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้นในปัจจุบันจะ เห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการ

เกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่รวมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และยอมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วยความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

4.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรณราย ททรัพย์ประภา (2529: 63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงนั่นคือคนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ที่มีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที จากข้อสังเกตนี้เอง ทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคน ขึ้นมา ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่ง

จะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้ จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุกๆชิ้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้นผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้นนอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็นส่วนๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของควมไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารมิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารคือการหาคนทำงานให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและทำการฝึกฝนอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน
5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพัน โดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรจนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกันซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้านจะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องคนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด
2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงิน แต่เพียงอย่างเดียวสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

4.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 111) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ว่าทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence - Relatedness - Growth Theory) มี Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎีซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตเป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกายกล่าวคือต้องการอาหารเสื้อผ้าที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่างๆรักษาโรคผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษรวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงานเป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลได้แก่ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิตผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมุติ 2 ประการโดย McGregor (1959: 64 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2542: 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมุติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ

ควบคุมสั่งการ

1.3 ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรบุคคลจึงต้องใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่แต่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบแต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมุติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกันทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดียึดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองรวมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์กร เป็นที่น่าสงสัยว่า แต่ละข้อสมมุติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหาร ที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุป ได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัย ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ ERG ของ Alderfer และทฤษฎี X และ Y ของ McGregor ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกมาทั้งในทางบวก และทางลบ

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุสุมา ช้อยช่างเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุอายุงานและรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้านคือด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐนิตา ปัตตานี(2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาและ

ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศอายุ ประสบการณ์ในการทำงานการศึกษารายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน แตกต่างกันรวม 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน(2548) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวิวด จำกัด ”มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวิวด จำกัดและเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิวดจำกัดผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากสำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิวดจำกัดพนักงานที่มีอายุสถานภาพและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันการจูงใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่างส่วนการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค้ำจุนผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง

พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี”มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีโดยศึกษา 5 ด้านคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุอายุราชการสถานภาพสมรสระดับการศึกษาตำแหน่งระดับชั้นและรายได้2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ย2.88 ปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ย2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีได้แก่อายุส่วนปัจจัยอื่นๆได้แก่เพศอายุราชการสถานภาพสมรสระดับการศึกษาตำแหน่งระดับชั้นและรายได้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนสวัสดิการและรางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี

สุธิดา เกาพิเศษ (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิเปเมนต์ จำกัด ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิเปเมนต์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิเปเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัท ระหว่าง 1 - 5 ปีร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการร้อยละ 31.71 แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดน้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานที่มีภูมิหลังต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันดังนี้พนักงานที่มีอายุวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตรีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สท. ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุอายุราชการระดับตำแหน่ง สายงานสถานภาพและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัย สุขอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และ 0.37 ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุอายุ ราชการระดับตำแหน่ง สายงานสถานภาพและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ยกเว้นปัจจัยด้านอายุและอายุราชการมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความ เต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ศรัทธาในงาน และความ พยายาม/ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความ กระตือรือร้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีจะมี แรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่าย ข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและ ความต้องการ ความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากรจำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านลักษณะงานด้านบรรยากาศในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐานได้แก่อายุงานตำแหน่งในขณะที่เพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุริย์ สาธารณะ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนปัจจัยด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านรายได้ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้จำแนกตามตัวแปรเพศอายุประสบการณ์ในการสอนและขนาดโรงเรียนพบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานที่พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

สุรัตน์ จีคูตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุด้านสังกัดธนาคารด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศด้านตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประวิทย์ ขอบำพืด, พ.ต.ท. (2548) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว” การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศอายุประสบการณ์การทำงานระดับเงินเดือนและวุฒิการศึกษาผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศจังหวัดสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนและวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญญา จันรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต3 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมากจำแนกตามอายุโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อยยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับและด้านเนื้องานแตกต่างกันในระดับปานกลางจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความรู้สึกรับแตกต่างกันในระดับปานกลางจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับมากปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

วลิต โรจนภักดี, พ.อ. (2546) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์อยู่ในระดับปานกลางการทดสอบสมมติฐานพบว่าชั้นยศของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับการศึกษาภูมิฐานะรายได้อ่อนของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัลลภ บุญริ้ว (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามเพศระดับการศึกษารายได้ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพการสมรสผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศรายได้ประสบการณ์การทำงานสถานภาพการสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ณัฐธิยา จุลจันนะ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหารเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุการศึกษาจำนวนปีที่รับราชการชั้นยศเงินเดือนและเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหารผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมยุทธบริการทหารมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการกรมยุทธบริการทหารที่มีเพศอายุการศึกษาจำนวนปีที่รับราชการและเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้าราชการกรมยุทธบริการทหารที่มีชั้นยศต่างกันพบว่าปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหารด้านปัจจัยจูงใจคือส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยจูงใจคือปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

นิธิ เมธหัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงานข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้าราชการมีความคิดเห็นที่ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์งานกีฬางานพิธีการต่างๆ เป็นต้นผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยด้านระดับราชการสถานภาพสมรสและรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาจำนวน 132 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลและด้านคุณค่าของรางวัลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอาเภอพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร”

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ
ธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือปัจจัยค่า
จุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
โดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง
โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ปัจจัยค่าจุนในด้านนโยบายและการบริหารพนักงานมีความพึง
พอใจในระดับปานกลางด้านการปกครองบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมากด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจใน
ระดับปานกลางและด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมากปัจจัยจูงใจในการ
ได้ประสบความสำเร็จพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจระดับ
ปานกลางด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านความรับผิดชอบมีความพึง
พอใจในระดับปานกลางและด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค”มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคผลการศึกษาพบว่าพนักงาน
มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมากโดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก
เรียงตามลำดับดังนี้ด้านความรับผิดชอบด้านผลสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะ
และขอบเขตงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจ
มากเรียงตามลำดับดังนี้ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้าน
ค่าตอบแทนด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศอายุระดับ
การศึกษาตำแหน่งอายุงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆพบว่าปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านความมั่นคงในการทำงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิงด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานและด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมี
ระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์)จำกัด โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรในที่นี้ หมายถึง พนักงานของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,060 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 291 คน โดยแจกแบบสอบถามแบบกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งขนาดตัวอย่างนี้สามารถคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานดังต่อไปนี้

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

เมื่อ

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร} = 291$$

$$E = \text{ค่าความคลาดเคลื่อน} = 0.05$$

แทนค่า

$$n = \frac{1,060}{1 + 1,060 * (0.05^2)}$$

$$= \frac{1,060}{1+1.95}$$

$$= 290.41 = 291 \text{ คน}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีเป้าหมายที่จะวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้านได้แก่ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตร ประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

คำถามที่เป็นลักษณะทางบวก (Positive Statement)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด คือ มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก คือ มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง คือ มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย คือ มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดคือ มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปรผล

| | | | |
|-----------|-------------|---------|-------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.50 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 1.51 – 2.50 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51 – 3.50 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51 – 4.50 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมากที่สุด |

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.3 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งคุณสมบัติที่ต้องการวัดออกเป็นด้านต่างๆหรือเป็นตอนๆ ซึ่งจะทำให้แบบสอบถามทำได้ง่ายขึ้นและครอบคลุมในแต่ละด้านอย่างทั่วถึง กล่าวคือเมื่อแบ่งออกเป็นด้านๆ แล้วก็ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ละด้านให้เฉพาะเจาะลึกลงไป โดยจะต้องสร้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย ตัวแปร และการวัดตัวแปรที่กำหนดไว้

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุม เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แนะนำแก้ไข และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ถูกต้องมากที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงไปทดสอบ Pre-test กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในเบื้องต้น เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเองในช่วงเดือนธันวาคม 2554 จำนวน 291 ชุด โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถจำแนกได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ขอเข้าพบผู้บริหารเพื่อเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอธิบาย ถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ และเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด

3.1.2 ผู้ศึกษาทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับ และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล

3.1.3 นำผลการวิเคราะห์ที่ได้รับจากการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปไปดำเนินการตามขั้นตอนของการศึกษาต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้เก็บรวบรวม หรือเรียบเรียงเอาไว้เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ หนังสือนิตยสาร รายงานการวิจัย เว็บไซต์ต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลับคืนมาจนครบตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาในแต่ละฉบับ และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร และนำแบบสอบถามมาลงรหัส

4.1.2 นำตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ได้กำหนดไว้ในทุกส่วนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาวัดระดับความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-test

เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จากนั้นใช้สถิติ LSD

(Least Significant Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ในกรณีที่ตัวแปรมีความแตกต่างกัน

โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของเคิร์ท เรียบเรียงโดย บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542:137-138) โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้เทียบเกณฑ์ของเคิร์ท และแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับดังนี้

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ช่วยในการประมวลผลข้อมูล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่างดังนี้

4.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เพื่อแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2.2 สถิติอนุมาน (Inference Statistic)

(1) ค่าสถิติที (t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม

(2) ค่าสถิติเอฟ (F-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

(3) ค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรรายคู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 101 | 34.7 |
| หญิง | 190 | 65.3 |
| รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.7

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------|------------|------------|
| 20 – 30 ปี | 135 | 46.4 |
| 31 – 40 ปี | 140 | 48.1 |
| 41 – 50 ปี | 12 | 4.1 |
| 50 ปีขึ้นไป | 4 | 1.4 |
| รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมา อายุในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1 อายุในช่วง 41.50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------|------------|------------|
| ม.3 – ม.6 ปวช | 163 | 56.0 |
| ปวส./ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 91 | 31.3 |
| ปริญญาตรี | 30 | 10.3 |
| ปริญญาโท | 7 | 2.4 |
| รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาม.3-ม.6 ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ วุฒิมัธยมศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.3 วุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.3 และวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------|------------|
| ระดับปฏิบัติการ | 209 | 71.8 |
| ระดับบริหาร | 82 | 28.2 |
| รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาเป็นระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 28.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|------------|------------|------------|
| 1 - 5 ปี | 151 | 51.9 |
| 6 - 10 ปี | 118 | 40.5 |
| 11 - 15 ปี | 22 | 7.6 |
| รวม | 291 | 100 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา ช่วงอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 และอายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4.6 - 4.16

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|------------------------------------|-------------|------------|---------------|
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.85 | .44 | มาก |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.40 | .50 | ปานกลาง |
| 3.ด้านลักษณะของงาน | 3.42 | .59 | ปานกลาง |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.50 | .56 | มาก |
| 5.ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.19 | .68 | ปานกลาง |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.44 | .72 | ปานกลาง |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.60 | .69 | มาก |
| 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.90 | .63 | มาก |
| 9.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | 3.84 | .71 | มาก |
| 10.ด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ | 3.63 | .73 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.57 | .63 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90) ด้านความสำเร็จของงาน (\bar{X} =3.85) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (\bar{X} =3.84) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} =3.63) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (\bar{X} =3.60) และด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} =3.50) รองลงมาเป็นความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร (\bar{X} =3.44) ด้านลักษณะของงาน (\bar{X} =3.42) ด้านการยอมรับนับถืองาน (\bar{X} =3.40) และด้านความก้าวหน้าของงาน (\bar{X} =3.19) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1.ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย | 3.96 | .56 | มาก |
| 2.ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ | 3.70 | .60 | มาก |
| 3.ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ | 3.83 | .58 | มาก |
| 4.เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ | 4.19 | .62 | มาก |
| 5.การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ | 3.58 | .64 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.85 | .44 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 4 เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ ข้อที่ 1 ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ข้อที่ 3 ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ ข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ และข้อที่ 5 การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.19,3.96,3.83,3.70,3.58$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-----------|-----|---------------|
| 1.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของท่าน | 3.52 | .61 | มาก |
| 2.ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน | 3.25 | .76 | ปานกลาง |
| 3.ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน | 3.42 | .63 | ปานกลาง |
| 4.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ | 3.41 | .56 | ปานกลาง |
| 5.สามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ | 3.40 | .73 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.40 | .50 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของท่าน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.52) ส่วนข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ ข้อที่ 5 สามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ และข้อที่ 2 ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.42 , 3.41 , 3.40 ,3.25 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะของงาน

| ด้านลักษณะของงาน | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|----------------|
| 1.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของท่าน | 3.30 | .75 | ปานกลาง |
| 2.ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน ที่ปฏิบัติ | 3.49 | .76 | ปานกลาง |
| 3.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ | 3.40 | .86 | ปานกลาง |
| 4.ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | 3.50 | .73 | มาก |
| 5.งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.45 | .85 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.42 | .59 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 4
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.50) ส่วนข้อที่ 2 ท่านได้ใช้ความรู้
ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.49) ข้อที่ 5 งานที่ท่านทำอยู่
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.45) ข้อที่ 3 ท่านสามารถ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.40) และข้อที่ 1
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.30)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1.ท่านมีความสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย | 3.83 | .61 | มาก |
| 2.งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน | 3.60 | .77 | มาก |
| 3.ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานประจำ | 3.43 | .65 | ปานกลาง |
| 4.ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน | 3.43 | .66 | ปานกลาง |
| 5.ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | 3.19 | .68 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.50 | .56 | มาก |

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่ 2 งานที่ทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83, 3.60$ ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43, 3.43, 3.19$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน

| ด้านความก้าวหน้าของงาน | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|----------------|
| 1.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น | 3.09 | .82 | ปานกลาง |
| 2.ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรมสัมมนา | 3.11 | .78 | ปานกลาง |
| 3.ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัท | 3.57 | .80 | มาก |
| 4.มีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงาน | 3.20 | .83 | ปานกลาง |
| 5.ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ | 2.97 | .91 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.19 | .68 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 3 ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) ส่วนข้อที่ 4 มีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงาน ข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรมสัมมนา ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น และ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20, 3.11, 3.09, 2.97$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

| ด้านนโยบายและการบริหาร | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|--|-------------|------------|----------------|
| 1.องค์การของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม | 3.40 | .82 | ปานกลาง |
| 2.องค์การของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | 3.78 | .85 | มาก |
| 3.องค์การของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 3.44 | .89 | ปานกลาง |
| 4.องค์การของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน | 3.33 | .85 | ปานกลาง |
| 5.นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ | 3.24 | .83 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.44 | .72 | ปานกลาง |

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 2 องค์การของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) ส่วนข้อที่ 3 องค์การของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อที่ 1 องค์การของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ข้อที่ 4 องค์การของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และข้อที่ 5 นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44,3.40,3.33,3.24$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.79 | .78 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา | 3.49 | .84 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน | 3.38 | .86 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้คุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 3.50 | .87 | มาก |
| 5. ท่านมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | 3.84 | .80 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.60 | .69 | มาก |

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสนพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้คุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84, 3.79, 3.50$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา และข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49, 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | \bar{X} | S.D | ระดับแรงงใจ |
|---|-------------|------------|-------------|
| 1.ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 4.10 | .70 | มาก |
| 2.เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่าน เป็นบุคคลที่มีคุณค่า | 3.97 | .69 | มาก |
| 3.ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม มากกว่าจะทำคนเดียว | 3.91 | .68 | มาก |
| 4.เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน | 3.78 | .75 | มาก |
| 5.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงาน | 3.77 | .77 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.90 | .63 | มาก |

จากตาราง 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว
พบว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ข้อที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ข้อที่ 3 ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม
มากกว่าจะทำคนเดียว ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการ
ปฏิบัติงาน และข้อที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน อยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} =4.10,3.97,3.91,3.78,3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

| ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|--|-------------|------------|---------------|
| 1.เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน | 3.59 | .94 | มาก |
| 2.ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน | 3.76 | .94 | มาก |
| 3.สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | 3.80 | .86 | มาก |
| 4.หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน | 4.25 | .79 | มาก |
| 5.หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 3.79 | .89 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.84 | .71 | มาก |

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ข้อที่ 2 ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 1 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25,3.80,3.79,3.76,3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | \bar{X} | S.D | ระดับแรงจูงใจ |
|---|-------------|------------|---------------|
| 1.สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ | 3.59 | .83 | มาก |
| 2.การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน | 3.57 | .85 | มาก |
| 3.การเบิกจ่ายสวัสดิการักษาพยาบาลติดต่อได้สะดวก และรวดเร็ว | 3.72 | .91 | มาก |
| 4.สวัสดิการดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว เช่นเงินช่วยเหลือต่างๆ | 3.55 | .87 | มาก |
| 5.การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี | 3.72 | .96 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.63 | .73 | มาก |

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
แล้ว พบว่า ข้อที่ 5 การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี ข้อที่ 3 การเบิกจ่าย
สวัสดิการรักษาพยาบาลติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว ข้อที่ 1 สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมี
ความเหมาะสมและเพียงพอ ข้อที่ 2 การให้สวัสดิการและด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ย
ขยัน และข้อที่ 4 สวัสดิการดูแลครอบคลุมถึงครอบครัว เช่นเงินช่วยเหลือต่างๆ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.72,3.72,3.59,3.57,3.55$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้ทดสอบสมมติฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.17 – 4.25

3.1 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยแรงจูงใจ | เพศ | | | | t | p |
|-------------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|--------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | |
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.58 | 0.466 | 3.62 | 0.392 | -0.387 | 0.699 |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.61 | 0.421 | 3.51 | 0.544 | 0.998 | 0.320 |
| 3.ด้านลักษณะของงาน | 3.49 | 0.551 | 3.48 | 0.665 | 0.114 | 0.910 |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.51 | 0.465 | 3.43 | 0.411 | 0.739 | 0.462 |
| 5.ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.45 | 0.504 | 3.38 | 0.530 | 0.573 | 0.568 |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.60 | 0.641 | 3.47 | 0.446 | 0.990 | 0.324 |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.59 | 0.368 | 3.53 | 0.411 | 0.703 | 0.483 |
| 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.53 | 0.410 | 3.78 | 0.510 | 0.760 | 0.454 |
| 9.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | 3.44 | 0.489 | 3.72 | 0.597 | 0.323 | 0.308 |
| 10.ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | 3.25 | 0.577 | 3.89 | 0.440 | 0.548 | 0.414 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.51 | 0.490 | 3.58 | 0.495 | 0.536 | 0.494 |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

| ปัจจัยแรงจูงใจ | อายุ | | | | | | | | F | p |
|-------------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | 20-30 ปี | | 31-40 ปี | | 41-50 ปี | | 50 ปีขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | |
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.50 | 0.493 | 3.62 | 0.481 | 3.52 | 0.418 | 3.78 | 0.510 | 1.462 | 0.228 |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.75 | 0.526 | 3.55 | 0.357 | 3.61 | 0.489 | 3.72 | 0.597 | 0.760 | 0.519 |
| 3.ด้านลักษณะของงาน | 3.42 | 0.437 | 3.43 | 0.500 | 3.47 | 0.577 | 3.62 | 0.481 | 0.672 | 0.225 |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.48 | 0.490 | 3.42 | 0.437 | 3.51 | 0.452 | 3.74 | 0.440 | 2.668 | 0.361 |
| 5.ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.65 | 0.475 | 3.43 | 0.483 | 3.41 | 0.514 | 3.66 | 0.525 | 1.844 | 0.143 |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.87 | 0.472 | 3.63 | 0.811 | 3.55 | 0.468 | 3.72 | 0.597 | 0.323 | 0.808 |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.48 | 0.490 | 3.63 | 0.308 | 3.55 | 0.414 | 3.58 | 0.454 | 0.548 | 0.650 |
| 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.50 | 0.493 | 3.51 | 0.452 | 3.74 | 0.440 | 3.25 | 0.431 | 2.668 | 0.521 |
| 9.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | 3.47 | 0.287 | 3.72 | 0.597 | 3.44 | 0.172 | 3.55 | 0.357 | 0.760 | 0.519 |
| 10.ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | 3.39 | 0.344 | 3.52 | 0.418 | 3.78 | 0.510 | 3.53 | 0.195 | 1.462 | 0.228 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.55 | 0.451 | 3.54 | 0.484 | 3.55 | 0.445 | 3.61 | 0.458 | 1.316 | 0.4202 |

จากตาราง 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน (อายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ นั่นคือพนักงานที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยแรงจูงใจ | ระดับการศึกษา | | | | | | | | F | p |
|---|---------------|-------|-------------------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-------|--------|
| | ม.3-ม.6 ปวช | | ปวส/ อนุปริญญา | | ปริญญาตรี | | ปริญญาโท | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | |
| 1.ด้านความสำเร็จ ของงาน | 3.59 | 0.499 | 3.55 | 0.419 | 3.70 | 0.368 | 3.45 | 0.705 | 0.962 | 0.413 |
| 2.ด้านการยอมรับ นับถือ | 3.51 | 0.341 | 3.60 | 0.460 | 3.72 | 0.324 | 3.45 | 0.970 | 1.348 | 0.262 |
| 3.ด้านลักษณะ ของงาน | 3.36 | 0.428 | 3.42 | 0.515 | 3.85 | 0.482 | 3.31 | 1.219 | 4.995 | 0.003* |
| 4.ด้าน ความรับผิดชอบ | 3.37 | 0.447 | 3.47 | 0.453 | 3.72 | 0.416 | 3.36 | 0.366 | 3.563 | 0.016* |
| 5.ด้านความก้าวหน้า ของงาน | 3.34 | 0.406 | 3.34 | 0.496 | 3.73 | 0.465 | 3.43 | 0.798 | 4.367 | 0.006* |
| 6.ด้านนโยบายและ การบริหาร | 3.70 | 0.933 | 3.50 | 0.418 | 3.58 | 0.454 | 3.50 | 0.481 | 0.760 | 0.519 |
| 7.ด้านการปกครอง บังคับบัญชา | 3.50 | 0.260 | 3.56 | 0.420 | 3.70 | 0.282 | 3.33 | 0.638 | 2.092 | 0.105 |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน | 3.62 | 0.481 | 3.52 | 0.418 | 3.78 | 0.510 | 3.53 | 0.195 | 1.462 | 0.228 |
| 9.ด้านสภาพ การทำงานและ ความมั่นคง | 3.61 | 0.489 | 3.72 | 0.597 | 3.44 | 0.172 | 3.55 | 0.357 | 0.760 | 0.519 |
| 10.ด้านผลประโยชน์ ตอบแทนและ สวัสดิการ | 3.42 | 0.437 | 3.51 | 0.452 | 3.74 | 0.440 | 3.25 | 0.431 | 2.668 | 0.051 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.51 | 0.472 | 3.52 | 0.464 | 3.69 | 0.391 | 3.42 | 0.616 | 2.297 | 0.212 |

จากตาราง 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ม.3-ม.6ปวช ปวส/อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท) ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน ซึ่งทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) ในกรทดสอบ ดังตารางที่ 4.20 - 4.23

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | ม.3-ม6 ปวช | ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|-----------------------------|----------------|---------------------------------|-----------|----------|
| | \bar{X} 3.36 | 3.42 | 3.85 | 3.31 |
| ม.3-ม.6 ปวช | 3.36 | - | 0.49* | 0.05 |
| ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 3.42 | - | 0.43* | 0.11 |
| ปริญญาตรี | 3.85 | | - | 0.54* |
| ปริญญาโท | 3.31 | | | - |

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญที่มีต่อระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 ปวช ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | ม.3-ม.6 | | ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|-----------------------------|-----------|-----|---------------------------------|-----------|----------|
| | | ปวช | | | |
| | \bar{X} | | | | |
| ม.3-ม.6 ปวช | 3.37 | - | 0.10 | 0.35* | 0.01 |
| ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 3.47 | | - | 0.25* | 0.11 |
| ปริญญาตรี | 3.72 | | | - | 0.37* |
| ปริญญาโท | 3.36 | | | | - |

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญที่มีต่อระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 ปวช ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญที่แตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | ม.3-ม.6 | | ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า | ปริญญาตรี | ปริญญาโท |
|-----------------------------|-----------|-----|---------------------------------|-----------|----------|
| | | ปวช | | | |
| | \bar{X} | | | | |
| ม.3-ม.6 ปวช | 3.34 | - | 0.01 | 0.38* | 0.08 |
| ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 3.34 | | - | 0.39* | 0.09 |
| ปริญญาตรี | 3.73 | | | - | 0.30* |
| ปริญญาโท | 3.43 | | | | - |

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสำคัญที่มีต่อระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่

ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 ปวช. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจ | ตำแหน่งงาน | | | | t | p |
|-------------------------------------|-----------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | ระดับปฏิบัติการ | | ระดับบริหาร | | | |
| | ระดับ | | ระดับ | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | |
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.53 | 0.410 | 3.78 | 0.510 | 0.760 | 0.454 |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.25 | 0.577 | 3.89 | 0.440 | 0.548 | 0.414 |
| 3.ด้านลักษณะของงาน | 3.49 | 0.551 | 3.48 | 0.665 | 0.114 | 0.910 |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.47 | 0.446 | 3.60 | 0.641 | 0.990 | 0.324 |
| 5.ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.45 | 0.504 | 3.38 | 0.530 | 0.573 | 0.568 |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.60 | 0.641 | 3.47 | 0.446 | 0.990 | 0.324 |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.59 | 0.368 | 3.53 | 0.411 | 0.703 | 0.483 |
| 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.53 | 0.410 | 3.78 | 0.510 | 0.760 | 0.454 |
| 9.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | 3.44 | 0.489 | 3.72 | 0.597 | 0.323 | 0.308 |
| 10.ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | 3.61 | 0.421 | 3.51 | 0.544 | 0.998 | 0.320 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.49 | 0.482 | 3.61 | 0.529 | 0.675 | 0.456 |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งงานระดับบริหารให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.5 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

| ปัจจัยแรงจูงใจ | อายุงาน | | | | | | F | p |
|-------------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 - 5 ปี | | 6 - 10 ปี | | 11 - 15 ปี | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | |
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.66 | 0.494 | 3.60 | 0.443 | 3.50 | 0.439 | 0.674 | 0.512 |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.61 | 0.624 | 3.62 | 0.396 | 3.47 | 0.441 | 1.027 | 0.361 |
| 3.ด้านลักษณะของงาน | 3.55 | 0.753 | 3.52 | 0.484 | 3.35 | 0.682 | 0.863 | 0.424 |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.48 | 0.432 | 3.50 | 0.463 | 3.47 | 0.456 | 0.049 | 0.953 |
| 5.ด้านความก้าวหน้าของงาน | 3.51 | 0.659 | 3.44 | 0.465 | 3.35 | 0.514 | 0.521 | 0.595 |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.45 | 0.459 | 3.63 | 0.682 | 3.47 | 0.387 | 1.134 | 0.325 |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 3.47 | 0.421 | 3.62 | 0.378 | 3.53 | 0.311 | 1.644 | 0.198 |
| 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.35 | 0.682 | 3.55 | 0.753 | 3.52 | 0.484 | 0.863 | 0.424 |
| 9.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | 3.63 | 0.683 | 3.47 | 0.387 | 3.45 | 0.459 | 1.134 | 0.325 |
| 10.ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | 3.62 | 0.396 | 3.61 | 0.624 | 3.47 | 0.441 | 1.027 | 0.361 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.53 | 0.560 | 3.55 | 0.507 | 3.45 | 0.461 | 0.893 | 0.448 |

จากตาราง 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานต่างกัน (1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ นั่นคือพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร (Population) ประชากรในที่นี้ หมายถึง พนักงานของบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,060 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgam ในการคำนวณหาค่าได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยแจกแบบสอบถามกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่าง ครอบคลุมในงานทุกประเภท เครื่องมือการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ มีเป้าหมายหาความคิดเห็นระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่อตัวแปรตาม ได้แก่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาใช้ใน บริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์(ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ผล โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการหาค่า t ค่า F โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้น 291 คน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม จำนวน 291 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
- 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย
- 3) ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์

ออกเป็น 2 ตอน คือ

(1) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test และค่า LSD (Least Significant Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

(2) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยต่อระดับแรงจูงใจ โดยใช้ค่าสถิติ F-test และค่าสถิติ LSD (Least Significant Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.3 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.7

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุมากสุดในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาอายุช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 อายุในช่วง 41.50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับ ม.3-ม.6 ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ วุฒิการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.3 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานมากสุดอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาเป็นระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 28.2

ด้านอายุงาน กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานมากสุดระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา คือช่วงอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 และอายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

1.3.2 ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19 , 3.96, 3.83, 3.70, 3.58 ตามลำดับ)

2. ด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือข้อที่ 1. เพื่อนร่วมงานการยอมรับในความสำเร็จของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) ส่วนข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน ข้อที่ 4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ ข้อที่ 5. สามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน และข้อที่ 2. ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42, 3.41, 3.40, 3.25$ ตามลำดับ)

3. ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 4 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) ส่วนข้อที่ 2 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) ข้อที่ 5 งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) ข้อที่ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และข้อที่ 1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่ 2 งานที่ทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83, 3.60$ ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ 5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43, 3.43, 3.19$ ตามลำดับ)

5. ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 3 ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) ส่วนข้อที่ 4 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงาน ข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรมสัมมนา ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น และ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20, 3.11, 3.09, 2.97$ ตามลำดับ)

6. ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 2 องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) ส่วนข้อที่ 3 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อที่ 1 องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ข้อที่ 4 องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวกัน และข้อที่ 5 นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44, 3.40, 3.33, 3.24$ ตามลำดับ)

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้คุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84, 3.79, 3.50$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา และข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49, 3.38$) ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 1 ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ข้อที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ข้อที่ 3 ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำคนเดียว ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10, 3.97, 3.91, 3.78, 3.77$) ตามลำดับ

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงอุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ข้อที่ 2 ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 1 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25, 3.80, 3.79, 3.76, 3.59$) ตามลำดับ

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ 5 การได้รับสิทธิ์ในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี ข้อที่ 3 การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาลติดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว ข้อที่ 1 สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ข้อที่ 2 การให้สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน และข้อที่ 4 สวัสดิการดูแลครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72, 3.72, 3.59, 3.57, 3.55$) ตามลำดับ

และเมื่อวิเคราะห์ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.85$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\bar{X}=3.84$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.63$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.60$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.50$) รองลงมาเป็นความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.44$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.42$) ด้านการยอมรับนับถืองาน ($\bar{X}=3.40$) และด้านความก้าวหน้าของงาน ($\bar{X}=3.19$) อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคล

(1) จำแนกตามเพศ เพศชาย และเพศหญิงให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) จำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ม.3-ม.6 ปวช. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท) ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน

(4) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งงานระดับบริหารให้ความสำคัญกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

(5) จำแนกตามอายุงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน (1-5 ปี 6-10 ปี 11 -15 ปี) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ นั่นคือพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ให้ความสำคัญกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการ ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยพิจารณาจากภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์)

จำกัด

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดมีแรงงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก นั่นคือ ($\bar{X}=3.57$) อภิปรายได้ว่า บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้นเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการ เบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ พนักงานมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถเช่นการศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดีและมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจึงส่งผลให้พนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ปรารถนาให้บุคลากรของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการครองชีวิตส่วนตัวและสอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่บมจ.ธนาคารกสิกรไทยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของสุวรรณทิพย์ทิพย์อ่อน (2548) ที่กล่าวว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของอุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของสุรีย์ สาธารณะ (2548) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของปัญญาจันทร์อด (2548) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของณัฐวิภา จุลวัจนะ (2549) ที่กล่าวว่าข้าราชการกรมยุทธบริการทหารมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของนิธิ เมธทัศน์ไทย (2550) ที่กล่าวว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่กล่าวว่า พนักงานธนาคารออมสินสาขาใน สังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{X}=3.85$) อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นเพราะว่าบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ปรารถนาให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จึงได้ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึง ผู้บังคับบัญชาได้สะดวก และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางนั่นคือ ($\bar{X}=3.40$) อภิปรายได้ว่า ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอและกล่าวข่มขู่ผลการทำงานของพนักงานน้อยเกินไปเนื่องจากยังยึดติดกับแนวคิดของตนเองมากเกินไปและผู้บังคับบัญชาบางท่านเป็นผู้ชายจึงไม่ค่อยมีการกล่าวข่มขู่พนักงานมากนัก

3. ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางนั่นคือ($\bar{X}=3.42$)อภิปรายได้ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบากมีโอกาสดูแลความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ($\bar{X}=3.50$) อภิปรายได้ว่าพนักงานพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้การได้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญโดยพิจารณาจากงานที่พนักงานรับผิดชอบและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ($\bar{X}=3.19$) อภิปรายได้ว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น แต่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานการมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าการงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ ความสามารถ ยังไม่เป็นธรรมดามากนัก เพราะยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ($\bar{X}=3.44$) อภิปรายได้ว่าองค์กรของพนักงานมีการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรดีและองค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นั่นคือ ($\bar{X}=3.60$) อภิปรายได้ว่า พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชามี ลักษณะของความเป็นผู้นำที่พนักงานปรารถนา

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{X}=3.90$) อภิปรายได้ว่า พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานสามารถช่วยเหลือได้ เมื่อได้รับความเดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวและมีความสามัคคีกันเป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันมีการให้เกียรติจริงจัง เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{X}=3.84$) อภิปรายได้ว่า หน่วยงานของพนักงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเช่นแสงสว่างเสียงอุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานห้องทำงานและ โต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงานและเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งานเป็นเพราะองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงคน เป็นหลักจึงมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัยและมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{X}=3.63$) อภิปรายได้ว่า พนักงานพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานในหน่วยงานนี้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม เป็นเพราะองค์กรปรารถนาให้พนักงานทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีความสุขด้วยความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการครองชีวิตส่วนตัว บนรากฐานของความพอเพียงและยั่งยืน

2.2 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดซึ่งอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยพบว่า ในภาพรวมพนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อภิปรายได้ว่า นโยบายของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดปรารถนาให้บุคลากรของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัดทุกคนมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็น เพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่า ครูผู้สอนเพศชายกับครูผู้สอนเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกร ไทย ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่าพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรือ อายุมาก ต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่าครูผู้สอนที่มี อายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยพบว่าในภาพรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่านโยบายของบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เน้นประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำนึงถึงระดับการศึกษาว่า จบมาใน ระดับใด หากพนักงานท่านใดมีความรู้ ความสามารถ ก็จะได้รับพิจารณาตามความเหมาะสม จึง ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกร ไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการ ทำงานแตกต่างกันและงานวิจัย ของ พนมพร แสนมีมา (2547) ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

4. ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันโดยพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่านโยบายในการ บริหารงาน ของบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เน้น “คน” เป็นหลัก โดยเฉพาะบุคลากรใน องค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการ แบ่งช่วงเงินเดือนตาม ตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในการ ทำงาน จึงทำให้ พนักงานตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (ระดับ ป.) กับระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนมพร แสนมีมา (2547) ที่พบว่าตำแหน่งไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัด อุบลราชธานี

5. ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานต่างกัน โดยพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเพิ่ง เข้ารับงาน ใหม่ หรือปฏิบัติงานมานานแล้ว ต่างกันต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการสอนแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและงานวิจัยของ พนมพร แสนมีมา(2547) ที่พบว่า อายุราชการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร อำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด องค์กรควรมีการปรับปรุงนโยบายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าของงานองค์กรควรมีนโยบายการเลื่อน ตำแหน่ง ที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรมีแนวทางและนโยบายอย่าง ชัดเจน สำหรับการกล่าวยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้ พนักงานเร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ “ผลงาน” มากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารระดับสูงควรให้โอกาสพนักงานเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตนเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณี พนักงานไม่สามารถทำงานได้

5. ด้านนโยบายและการบริหารต้องมีหลักเกณฑ์และความชัดเจน โดยต้องเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนให้พนักงานรู้สึกว่าการบริหารขององค์กรเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

7. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการองค์กรควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน โดยการพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานเป็นการส่งผลให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทฯ โดยใช้กรอบแนวคิดอื่นๆ เพื่อให้ผลการศึกษามีความหลากหลายและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

2. ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในหน่วยงานอื่นที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

3. ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูล มีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็นเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล ถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยบูรพา
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร
กสิกรไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุนิตา ปัตตานี (2546) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่ง
ประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- ณัฐฐิยา จุลวัจนะ (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- ณัฐวัตร สนมหอม (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
บริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน) ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม
- ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์ (2545) เทคนิคการจูงใจพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์
- นิธิ เมธทัศน์ไทย (2550) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
- นุชบา รัตนมงคล (2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่ง
อำเภอนิคมพัฒนา ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประวิทย์ ขออาพัค, พ.ต.ท. (2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัษฎาประเทศจังหวัดสระแก้ว วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา
- ปัญญา จันทร์รอด (2548) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรีเขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา
- พนมพร แสนมีมา (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
เกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์
- พรรณราย ททรัพย์ประภา (2529) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาลำปางงาน
ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ
สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์
- ลัดดา กุลนันทน์ (2544) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- วราพร มะโนเพ็ญ (2551) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขา
ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- วลิต โรจนภักดี, พ.อ. (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิชาชา เทียมลม (2551) การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. รายงานการวิจัยกองพัฒนานักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- วัลลภ บุญรัฐ (2546) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนมัย
ระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
_____ . (2542) ทฤษฎีองค์กร (ฉบับมาตรฐาน) กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสารจำกัด
- ศุภวรรณ รัตน์โอภาส (2550) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร :ศึกษากรณี
โรงแรมเอวันเดอะรอยัลครุสพัตยา ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สิริรักษ์ วรรณนะพินทุ (2548) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
วิทยาลัยเกริก
- สุธิดา เกาวิเศษ (2546) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ชัยนันท์อิกวิปเม้นท์
สารนิพนธ์คณะการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก

สุพัตรา สุภาพ (2536) เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ กรุงเทพมหานคร:

ธรรมนิติการพิมพ์

สุรีย์ สาธารณะ (2548) ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สุรัตน์จี คุณระกูล (2550) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย
ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2548) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
บางปะกง จำกัด ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อนิวัช แก้วจำนง (2550) หลักการจัดการ กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยทักษิณ

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ

ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Yamane, T. (1967). Elementary Sampling Theory. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

แบบสอบถาม
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดกรอกแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริงตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ม.3 – ม.6 ปวช. ปริญญาตรี ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

 ระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร

5. อายุงาน

 1 - 5 ปี 11 - 15 ปี 6 - 10 ปี

ส่วนที่ : 2 แบบสอบถาม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์
(ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| | | | |
|------------|-----|---------------------|----------------------|
| ระดับที่ 5 | คือ | ระดับของความคิดเห็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ระดับที่ 4 | คือ | ระดับของความคิดเห็น | เห็นด้วย |
| ระดับที่ 3 | คือ | ระดับของความคิดเห็น | ไม่แน่ใจ |
| ระดับที่ 2 | คือ | ระดับของความคิดเห็น | ไม่เห็นด้วย |
| ระดับที่ 1 | คือ | ระดับของความคิดเห็น | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยจูงใจ | | | | | |
| ด้านความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 1. ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย | | | | | |
| 2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติ | | | | | |
| 3. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และทำได้สำเร็จเสมอ | | | | | |
| 4. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไข ได้สำเร็จ | | | | | |
| 5. การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ น่าพึงพอใจ | | | | | |
| ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 6. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของท่าน | | | | | |
| 7. ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและ ความสำเร็จของท่าน | | | | | |
| 9. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น | | | | | |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. สามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ | | | | | |
| ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน | | | | | |
| 12. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 15. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 16. ท่านมีความสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 17. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 18. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานประจำ | | | | | |
| 19. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 20. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าของงาน | | | | | |
| 21. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น | | | | | |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 23. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใน บริษัท | | | | | |
| 24. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตาม ความสามารถและผลงานใน หน้าที่ | | | | | |
| 25. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ | | | | | |
| ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| 26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม | | | | | |
| 27. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร | | | | | |
| 28. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็น ครอบครัวเดียวกัน | | | | | |
| 30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อ การนำไปปฏิบัติ | | | | | |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | | | | | |
| 31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน | | | | | |
| 32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำ ที่ท่านปรารถนา | | | | | |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 34. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของท่าน | | | | | |
| 35. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 36. ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 37. เพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า | | | | | |
| 38. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว | | | | | |
| 39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 40. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน | | | | | |
| ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง | | | | | |
| 41. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน | | | | | |
| 42. ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 43. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 44. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 46. สวัสดิการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ | | | | | |
| 47. การให้สวัสดิการและด้านบริการเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม | | | | | |
| 48. การเบิกจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล คิดต่อได้สะดวกและรวดเร็ว | | | | | |
| 49. สวัสดิการดูแลครอบครัวถึงครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร | | | | | |
| 50. การได้รับสิทธิ์ในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี | | | | | |

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นางสาวธนพร มีเดช |
| วัน เดือน ปีเกิด | 23 กันยายน 2511 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท พีเอ็มซีการ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด 19/9 หมู่ที่ 1 ต.บ้านใหม่ อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี |
| ตำแหน่ง | ผู้จัดการแผนกบัญชี |

