Scan

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

นายธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2552

Factors Affecting Work Motivation of Personnel of Sanmina-SCI systems (Thailand) Ltd.,

Mr. Thirapote Vannapottarak

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

2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 15 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2553

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ผู้ศึกษา นายธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแซนมินา ไซ ซีสเท็มส์(ประเทศไทย)จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน (3) เสนอแนวทางการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทแซนมินาไซ ซีสเท็มส์(ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัทและสภาพเศรษฐกิจ และควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัทโดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงาน

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน พนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์ รวมทั้งคณะอาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาแนะนำให้กำลังใจในการศึกษาตลอดหลักสูตร อีกทั้งยังได้ติดตาม กำกับดูแล และกระตุ้นเตือน ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และยังได้ช่วยตรวจทานผลการวิจัยด้วย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของบริษัท บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดที่อนุญาตให้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้และขอขอบคุณพนักงานในบริษัททุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็วซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อการทำวิจัยเป็นอย่างมาก

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล

ธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์

เมษายน 2553

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

สมมุติฐานของการวิจัย 3

กรอบแนวความคิดในการวิจัย 4

ขอบเขตของการศึกษา 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

ความหมายของแรงจูงใจ 9

ประโยชน์ของการจูงใจ 9

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ 10

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 14

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 19

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 19

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 21

การเก็บรวบรวมข้อมูล 22

การวิเคราะห์ข้อมูล 23

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 25

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 25

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 28

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 38

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 61

สรุปการวิจัย 61

อภิปรายผล 64

ข้อเสนอแนะ 67

บรรณานุกรม 69

ภาคผนวก 74

ก ผู้ทรงคุณวุฒิ 75

ข แบบสอบถาม 79

ประวัติผู้ศึกษา 87

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน 25

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน 28

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 29

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 30

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ 31

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 32

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน 33

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 34

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน 35

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 36

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 37

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามเพศ 38

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ 39

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน 41
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 41
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 42
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน 42
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 43
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 44
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้ 45
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มรายได้ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน 46
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับศึกษา 47
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาทำงาน 49
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน 51
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 52
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ 53
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงาน 53
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 54
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 55
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 56
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA ของแรงจูงใจ เมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน 56
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน 58
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 58
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้า 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน 60

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ..... 12

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ อีกหลายประเภท ในด้านการลงทุน ในด้านการลงทุนประเทศไทยส่งออกสินค้าประเภทชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้าไปยังประเทศแถบยุโรปตะวันออก การขยายการส่งออกไปยังตลาดใหม่ในประเทศแถบทวีปแอฟริกาและอเมริกาใต้ การส่งออกไปยังประเทศแถบเอเชียใต้และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในอาเซียน เช่น เวียดนาม ลาว อินเดีย บังคลาเทศ ซึ่งยังมีอัตราการครอบครองเครื่องใช้ไฟฟ้าต่ำและกำลังอยู่ในช่วงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้นและเป็นฐานการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์อันดับต้นของโลก บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตั้งเลขที่ 90 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็คทรอนิคส์ระหว่างประเทศที่มียอดขายถึงปีละหลายร้อยล้านเหรียญสหรัฐ บริษัทได้ดำเนินการในการออกแบบการผลิตสินค้าการดำเนินการทางการตลาด รวมตลอดถึงการจัดหาช่องทางในการจำหน่ายรวมถึงการบริการในด้านการผลิตภัณฑ์อิเล็คทรอนิคส์ ให้กับบริษัทผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ ยุทธโธปกรณ์ทางการทหาร การคมนาคม การแพทย์ การอุตสาหกรรม-บันเทิงและสินค้าของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาด้วย เป็นบริษัทที่มีลูกค้าสัญญาที่ใหญ่ที่สุดในโลก เพราะเป็นบริษัทที่มีความก้าวหน้าสูงสุดในด้านเทคโนโลยี รวมถึงความสามารถในการผลิตที่มุ่งผลิตสินค้าออกสู่ตลาดการค้าได้อย่างทั่วถึง และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ซึ่งในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวของบริษัทฯ และรับพนักงานเพิ่มขึ้นทุกอย่างต่อเนื่อง

ตราบจนเกิดสถานการณ์วิกฤติการเงินในสหรัฐอเมริกา เมื่อเดือน กันยายน 2551 ทำให้เกิดแรงเหวี่ยงต่อภาวะเศรษฐกิจทั่วโลก ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบในบางอุตสาหกรรม ทั้งที่มีผลกระทบในทางตรง และ ผลกระทบในทางอ้อม กับอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท ทำให้ฝ่ายบริหารบริษัท ฯ บางแห่งฉวยโอกาสตามกระแสที่เกิดขึ้น มีการเลิกจ้างพนักงานในบางส่วนไปตามภาวะที่เกิดขึ้น ทั้งที่ผลประกอบการในช่วงต้นปี และ กลางปี ยังปกติดีอยู่ กระแสวิกฤติ “แฮมเบอร์เกอร์”

เกิดขึ้นฉวยโอกาสเลิกจ้างตามสถานการณ์ทันที บริษัทตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้น และ อยากเห็นการอยู่ร่วมกันช่วยกันประคับประคองไม่ให้สถานการณ์เลิกจ้างเกิดขึ้นอย่างที่กำลังเป็นอยู่ เพราะ วิกฤติครั้งนี้น่าจะมีทางออก และ วิธีการแก้ไข ที่ดีกว่า ด้วยการนำเอาความเป็นจริงมาเปิดใจกันในยามที่ " งานเข้า " เราช่วยกันทำเวลาที่งานหมด " ปลดออก " อย่างเดียวมันทำให้รู้สึกห่อเหี่ยวกับคำว่าชีวิต " คนงาน " ที่ต้องโดนก่อนทุกครั้งที่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้น

ภาวะเศรษฐกิจถดถอยในต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2552 ส่งผลกระทบทำให้การส่งออกสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยในช่วงที่ผ่านมาหดตัวอย่างรุนแรง โดยมูลค่าการส่งออกในเดือนกุมภาพันธ์ได้ลดลงกว่าร้อยละ 31.3 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน และเป็นการลดลงต่อเนื่องจากเดือนมกราคม ด้านตลาดในประเทศก็ได้รับผลกระทบเช่นกันแม้ว่าอาจจะไม่รุนแรงเท่าตลาดต่างประเทศ จากความไม่มั่นใจต่อภาวะเศรษฐกิจในอนาคต ทำให้ผู้บริโภคชะลอการซื้อสินค้า ในอีกด้านหนึ่งปัญหาการว่างงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นก็มีผลต่อกำลังซื้อของผู้บริโภคด้วย

ภาพรวมการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าในปี 2553 น่าจะขยายตัวได้ประมาณ 13-14% โดยในกลุ่มของเครื่องใช้ไฟฟ้าจะได้รับอานิสงส์จากเขตการค้าเสรีอาเซียน รวมถึงการแข่งขันฟุตบอลโลก 2010 ที่แอฟริกาใต้ในช่วงกลางปี จะทำให้มียอดขายสินค้าในกลุ่ม AV เพิ่มมากขึ้น ทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก ในขณะที่การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์จะมีการฟื้นตัวต่อเนื่องจากปี 2552 เพราะสัญญาณในเชิงบวกของตลาดสหรัฐอเมริกาที่เริ่มมีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการไทยขาดการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนไม่มีความชำนาญในด้านการตลาด ในขณะที่บริษัทที่แข่งขันในตลาดโลกได้ ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการของญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในไทย อีกทั้งผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีค่อนข้างรวดเร็ว ดังนั้นกิจการของคนไทยส่วนใหญ่จึงอยู่ในส่วนของการรับจ้างประกอบและทดสอบผลิตภัณฑ์ ทำให้แรงงานไทยขาดโอกาสในการพัฒนาฝีมือระดับสูง ตลอดจนภาวะการแข่งขันที่เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้น จากการเปิดเสรีทางการค้าอาฟต้า (AFTA) และการรวมกลุ่มจัดตั้งเขตการค้าเสรีต่างๆ เช่น นาฟตา (NAFTA) และการที่จีนเริ่มมีบทบาทมากขึ้น ในตลาดโลก ส่งผลให้ผู้ผลิตไทยจะต้องปรับตัว โดยจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับเทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งเพิ่มการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีความแตกต่างจากสินค้าในตลาดและมีความหลากหลายเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม จึงควรมีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดญี่ปุ่น และคู่ค้ารายใหม่ๆ เพิ่มขึ้น

จากสภาพดังกล่าว ทางบริษัทก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงต่อผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นเช่นกัน ทำให้บริษัทฯ ต้องออกมาตรการรองรับ โดยการกำหนดนโยบายหลักในด้านของการประหยัดต้น

ทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในทุกๆด้าน จากนโยบายดังกล่าว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบริษัท ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดก็ตาม ที่ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานทำอยู่ ก็จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานขาดแรงจูงใจในงานที่ทำอยู่ ก็ไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ ผู้วิจัยในฐานะของพนักงานคนหนึ่งของบริษัทฯ มีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เพื่อบริษัทฯจะได้มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยจูงใจต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมุติฐานของการวิจัย

3.1 พนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.2 พนักงานบริษัทบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.3 พนักงานบริษัทบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.4 พนักงานบริษัทบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.5 พนักงานบริษัทบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

3.6 พนักงานบริษัทบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิด โดยอาศัยหลักการ และแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (ราณี อิสิชัยกุล, 2549:288) โดยได้ผสมผสานตัวแปรต่างๆ เป็นกรอบแนวความคิดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ – ปัจจัยลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม – แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 นโยบายและการบริหาร

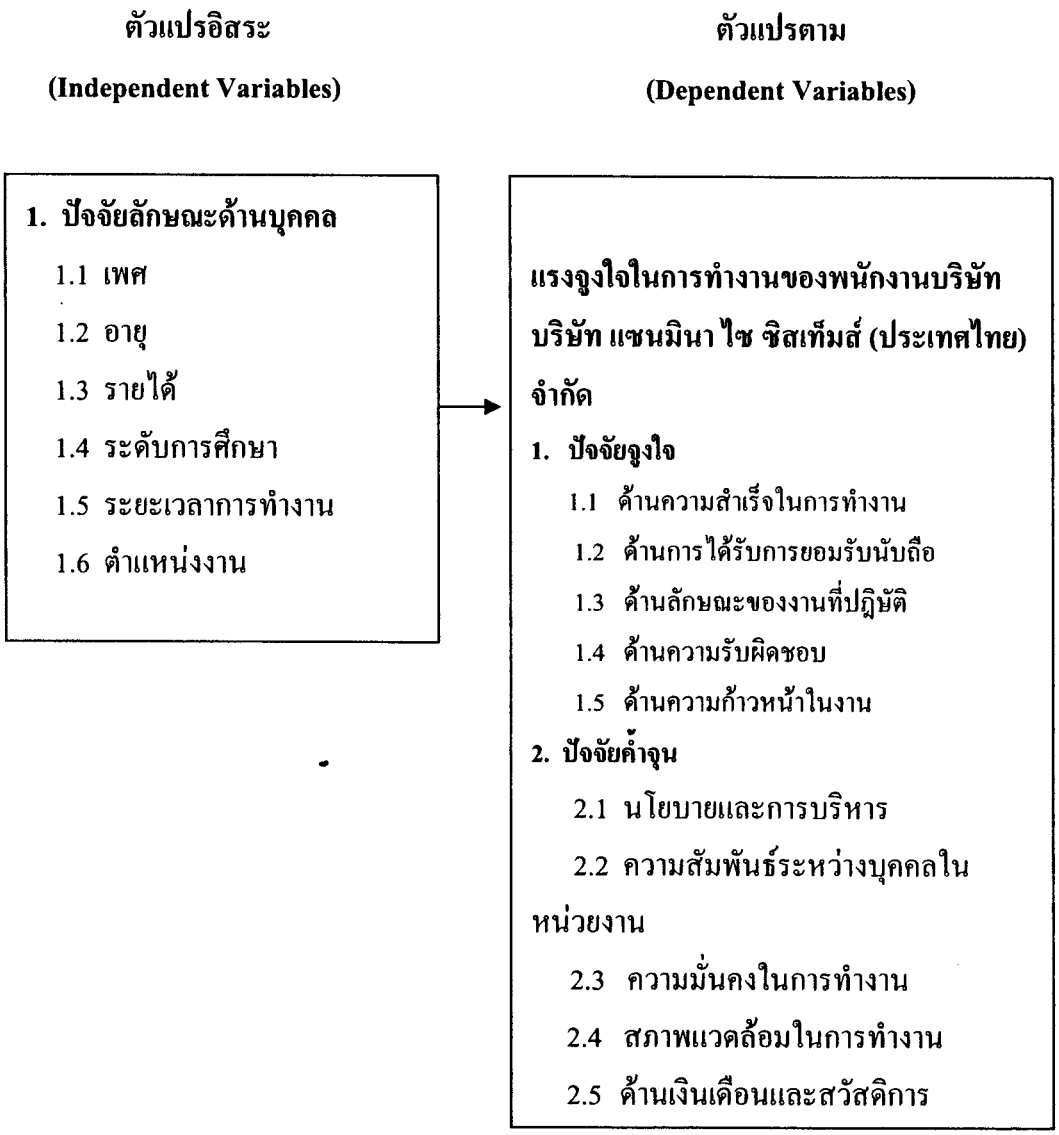
2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

2.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการใช้แบบสอบถาม และได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยยึดถือแนวคิดของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กเป็นกรอบในการศึกษาซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และกำหนดให้ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร โดยทำการศึกษาจากพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจประเภทนำเข้าชิ้นส่วนและประกอบเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อส่งออกต่างประเทศ มีประชากรจำนวน 343 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัย

***5.3.1* ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน

***5.3.2* ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.3.2.1 ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่ จำเจน่าเบื่อหน่าย หรือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4) ความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร

5.3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 5 ด้าน

1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในด้านต่างๆ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึงการพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจจากลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

3) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการหมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือน และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

6.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ข้อมูลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นแนวทางให้กับบริษัทต่างๆ ที่สนใจนำไปเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงองค์กรให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งเอกสารตำราวิชาการ รายงานการวิจัย ผู้วิจัย ได้แบ่งเนื้อหาต่างๆ ดังต่อไปนี้ ความหมายของแรงจูงใจ ประโยชน์ของการจูงใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

โลเวลล์(Lovell, 1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า"เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ"

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996:199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา (2542:249) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือการที่ผู้บริหารพยายามที่จะดำเนินการให้พนักงานเกิดความต้องการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

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

สมใจ ลักษณะและคณะ (2549:63) กล่างถึงแรงจูงใจ ว่าคือ แรงกระตุ้นผลักดันชี้นำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืองดเว้น ไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สาโรช เนติธรรมกุล (2549:266) สรุปว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่ให้บุคคลอื่นปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจต้องการ โดยอาศัยความต้องการของผู้ถูกจูงใจเป็นสื่อ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าปกติธรรมดา จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดหมายใด นอกจากนี้ พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้นยังเป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสามารถทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที แต่จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระแล แรงจูงใจทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก

ความมีสมรรถภาพ (Competence) หมายถึงความมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน

ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไวท์ถือว่า มนุษย์เราต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารกและพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายใน

ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) หมายถึงความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่อยากค้นคว้าสำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2-3 ขวบจะมีพฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหนื่อยเหนื่อย

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงกระตุ้นภายใน Internal inspiration

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4. คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

สามารถสรุปได้ว่า เราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

แรงกระตุ้นภายนอก External inspiration

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ

4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ

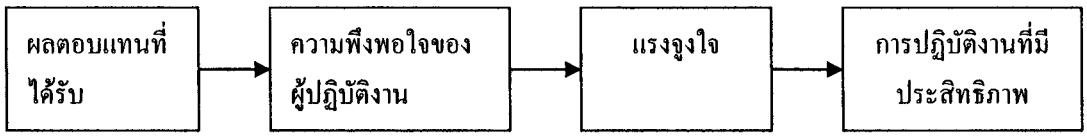
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ

6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง (การทำงานไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้มุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

เดวิส (อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ สุทธิปริญญานนท์ 2546 : 14) เชื่อว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามแนวความคิดนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหาองค์ประกอบต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังแสดงในภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน อ้างถึงใน ดรุณี พร้อมทวีสิทธิ์ (2545 : 5) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมของความรู้สึกด้านบวกในสภาพรวมๆ ที่เอกัตบุคคลมีต่องานของพวกเขา และเมื่อพูดว่า เอกัตบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่วๆ ไปแล้วเอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold และ Feldman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (pay) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การบังคับบัญชา (supervision) ผู้ร่วมงาน (work group) และสภาพเงื่อนไขของการทำงาน (working condition) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงปัจจัยองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

1. ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) เป็นค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่มีบทบาทสำคัญต่อความพอใจอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ให้ได้มาซึ่งความต้องการต่างๆในการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของการสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ตัวงาน (Work itself) เป็นลักษณะของงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจของพนักงานต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลาย วิธีการควบคุมการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกอดความเบื่อหน่าย ถ้ามากเกินไปจะเกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีทำงานทุกอย่างจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotion) เรื่องนี้จะกระทบกับระดับบริหารมากกว่าพนักงานทั่วไปเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ท้าทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง เงินเดือนขึ้นมากน้อยต่างกัน มีผลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ แบบที่ 1 การให้พนักงานเป็นศูนย์กลาง โดยให้สิทธิ์พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล แบบที่ 2 ลักษณะผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีความสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงานเนื่องจากกลุ่มทำงานเป็นสังคมของพนักงานจึงมีโอกาสที่จะพบปะสนทนากับผู้ร่วมงานที่ต้องทำงานด้วย ซึ่งมักจะใช้เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนบุคคล จึงเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

ดังนั้นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือปัจจัยองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ

ความพอใจในการทำงานนั้นเอง พอสรุปได้ว่า ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่พอใจของบุคคล อันเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของเขา อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตาม สภาพความพอใจนี้จะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา การศึกษาในเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ควรติดตามอยู่เสมอ เพราะการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยในการลดอัตราการลาออก การขาดงาน และการเบื่อหน่ายต่องานที่ทำของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.3.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

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

1. ความต้องการที่จะอยู่รอดในสังคม (Existence Needs :E) ซึ่งอาจหมายความรวมถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่จะทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจ

2. ความต้องการทางด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความพึงพอใจเมื่อได้มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่มีความต่อเนื่องในเชิงบวกของมนุษย์ ที่อยากจะให้ตนเองได้สิ่งที่ดีกว่า

ทฤษฎี ERG นั้นมุ่งเน้นที่จะให้มนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเติบโตและการพัฒนา (Growth & Development) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ในเชิงการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีการขยายตัวและมีพนักงานที่มีความกระตือรือร้น ที่จะมุ่งพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากยิ่งขึ้น

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners, & Syderman, 1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545, หน้า 413-414) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า motivation maintenance theory, dual factor theory หรือ motivation-hygiene theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอร์ซเบอร์กและคณะ ได้

ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมืองพิตสเบอร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pensylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เฮอร์ซเบอร์กและคณะได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivator faction) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 413-414)

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจหรืองานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือกระทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 413-414)

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จำเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ซเบอร์กก็คือความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภิญญา แก้วมหิทธ์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลสุราษฎ์ธานี พบว่า บุคลากรแผนกผู้ป่วยนอกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับปานกลางแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้น บุคลากรได้ให้ความสำคัญสูงสุดไปที่ปัจจัยด้านความมั่นคงภายในงาน รองลงมาได้แก่นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล

กวี แย้มกลีบ (2550:บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิโคราช (1995) จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิโคราช (1995) จำกัดตามแผนกงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

ลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ณรงค์ เอี่ยมสม (2548:บทคัดย่อ) ศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับปัจจัยจูงใจ ในการทำงานที่เป็นปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น เปรียบเทียบระหว่างช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัจจัยค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สถานภาพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ของช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าช่างอากาศยานกองบินตำรวจ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า การนิเทศ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จและความมีชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน มีระดับคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และ ปัจจัยสภาพความเป็นอยู่ ระดับคะแนนเฉลี่ยของช่างอากาศยานกองบินตำรวจสูงกว่าช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย

รชพร รัตนาวิวัฒน์พงศ์ (2545:บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทยทั้ง 8 ด้านคือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงของบริษัท ความมีชื่อเสียงของบริษัท ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ การยอมรับยกย่อง และนโยบายการบริหารของบริษัท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และ จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านดังกล่าวข้างต้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน และการปกครองของผู้บังคับบัญชายังเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทตัวแทนโฆษณาเป็นอย่างยิ่ง

ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550:บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้บรรยากาศในภาพรวม

อยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมระดับปานกลาง และพนักงาน 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลหยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน (INTJ) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันธ์ การรับรู้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานได้ในภาพรวมของพนักงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ในภาพรวมคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศด้านความรับผิดชอบ และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน

อารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547:บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงรายทั้ง6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคล คือเพศ อายุ และฐานะทางเศรษฐกิจ อายุราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 343 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทแซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เลือกใช้เทคนิคการสุ่มเลือกตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane (Taro Yamane.1967 : 1088, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2544 : 140) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยกำหนดความเชื่อมั่นเป็นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 ประมาณขนาดประชากร (N) ไว้ที่ 343 คนโดยใช้สูตรของ Yamane ดังสมการต่อไปนี้

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

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าจะได้

$$n = \frac{343}{1+343(0.05)^2}$$

$$= 186$$

ในที่นี้จะใช้ประชากรทั้งหมด 186 คน และคิดคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละแผนกดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละแผนก

	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
แผนกวิศวกรรมการผลิต	67	36	19.5
แผนกจัดซื้อวัตถุดิบ	61	33	17.8
แผนกประกันคุณภาพ	50	27	14.6
แผนกติดต่อประสานงานลูกค้า	42	23	12.2
แผนกวิศวกรรมการทดสอบ	38	21	11.1
แผนกวิศวกรรมวิเคราะห์จุดบกพร่อง	18	10	5.3
แผนกการเงิน	15	8	4.4
แผนกกระบวนการผลิตและประกอบ	15	8	4.4
แผนกวางแผนการผลิต	14	8	4.1
แผนกทรัพยากรบุคคล	11	6	3.2
แผนกวิศวกรรมอุตสาหกรรม	6	3	1.7
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	3	1.7
รวม	**343**	**186**	**100**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เนท เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและใช้เป็นฐานในการกำหนดตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลคือ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ใน 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งคำถามที่ใช้ เป็นคำถามเพื่อทดสอบสมมติฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอ
แนะที่บริษัทควรปรับปรุง

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์รายบุคคล, IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 ท่าน คือ

1. นางนุกิจ ฉมามหัทธนา ผู้จัดการฝ่ายบริหารแผนกกระบวนการผลิตและประกอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. นายชัยยุทธ วิริยโชค หัวหน้าวิศวกรแผนกวิศวกรรมการทดสอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. นายยุทธศาสตร์ พลทามูล หัวหน้าวิศวกรแผนกวิศวกรรมการทดสอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

โดยขอให้ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดความเที่ยง ตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัยซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นผู้ศึกษาได้ใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอด คล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruency-IOC) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.972

2.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbah's Alpha) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.942

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมโดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลที่ใช้ประกอบการศึกษาประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งข้อมูลทั้ง 2 ประเภทนี้ได้มาจาก

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 ราย โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ บทความ หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซด์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบข้อมูล (editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.1.2 การลงรหัส (coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาลงรหัส

4.1.3 การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS For Window

4.2 อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยใช้สถิติพรรณนา จากการหาค่าร้อยละ

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร และแรงจูงใจในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจำทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษา ในครั้งนี้จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean)

4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามัชฉิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

5. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยกำหนดค่าลำดับความสำคัญและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับดังนี้

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

ผู้วิจัยทำการคำนวณค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่

แบ่งระดับช่วงคะแนนความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มาจาก (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับของคะแนน นั่นคือ (5-1)/5 = 0.80 (ธนเศรษฐ์ โลหารักษ์พงศ์,2544:26) ดังนั้นระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย หรือระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 คือ แรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 คือ แรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 คือ แรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 คือ แรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 คือ แรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานของบริษัท ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	105	56.50
หญิง	81	43.50
2. อายุ		
20 – 25 ปี	14	7.50
26 – 30 ปี	53	28.50
31 – 35 ปี	54	29.00
36 – 40 ปี	59	31.70
45 ปี ขึ้นไป	6	3.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับรายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	7	3.80
10,001 – 20,000 บาท	43	23.10
20,001 – 30,000 บาท	60	32.30
30,001 – 40,000 บาท	34	18.30
40,001 – 50,000 บาท	15	8.10
มากกว่า 50,000 บาท	27	14.50
4. ระดับการศึกษา		
ปวส. หรือเทียบเท่า	6	3.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	127	68.30
สูงกว่าปริญญาตรี	53	28.50
5. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	20	10.80
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	21	11.30
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	45	24.20
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	53	28.50
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	47	25.30
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ช่างเทคนิค/พนักงาน	65	34.90
วิศวกร	81	43.50
หัวหน้ากลุ่มงาน	27	14.50
ผู้ช่วยผู้จัดการ	6	3.20
ผู้จัดการ	7	3.80

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 56.50) รองลงมาคือ เพศ หญิงจำนวน 81 คน(ร้อยละ 43.50)

เมื่อจำแนกตามอายุ กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 31.70) รองลงมาคืออายุตั้งแต่ อายุ 31-35 ปี จำนวน 54 คน(ร้อยละ 29.00) อายุ 26-30 ปี จำนวน 53 คน(ร้อยละ 28.50) อายุ 20-25 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.50) และน้อยที่สุดคือมีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน(ร้อยละ 3.20)

เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 60 คน(ร้อยละ 32.30) มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 43 คน(ร้อยละ 23.10) มีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 34 คน(ร้อยละ 18.30) มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 27 คน(ร้อยละ 14.50) มีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 15 คน(ร้อยละ 8.10)และน้อยที่สุดมีรายได้ น้อยกว่า 10,001 บาท จำนวน 7 คน(ร้อยละ 3.80)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 127 คน(ร้อยละ 68.30) มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน(ร้อยละ 28.50) และน้อยที่สุดมีการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.20)

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 53 คน(ร้อยละ 28.50) อายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 47 คน(ร้อยละ 25.30) อายุงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี มีจำนวน 45 คน(ร้อยละ 24.20) อายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 21 คน(ร้อยละ 11.30) และน้อยที่สุดมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 20 คน(ร้อยละ 10.80)

เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นวิศวกร จำนวน 81 คน (ร้อยละ 43.50) เป็นช่างเทคนิคและพนักงาน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 34.90) เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 14.50) เป็นผู้จัดการ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 3.80) และน้อยที่สุด เป็นระดับผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.20)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน 10 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.36

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. งานของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.61	0.76	มาก
2. ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน	3.53	0.75	มาก
3. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยความรู้ความสามารถของท่านเอง	3.68	0.86	มาก
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ	3.64	0.74	มาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.63	0.87	มาก
รวม	3.62	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง มีสูงสุด ($\overline{X} = 3.68$) และด้านผลสำเร็จในงาน พนักงานมีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงาน มีต่ำสุด ($\overline{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
6. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.60	0.71	มาก
7. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	3.62	0.75	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.69	0.73	มาก
9. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงานที่ท่านได้ทำสำเร็จไปแล้ว	3.41	0.77	มาก
10. งานของท่านเป็นงานที่เกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป	3.54	0.76	มาก
รวม	3.57	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานเสมอ มีสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.69) และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงานที่ได้ทำสำเร็จไปแล้ว มีต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.41)

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
11. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.51	0.85	มาก
12. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.56	0.89	มาก
13. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.47	0.90	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.68	0.84	มาก
15. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้	3.51	0.93	มาก
รวม	3.55	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.68) และการทำงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.47)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
16. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน	3.54	0.87	มาก
17. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แม้จะประสบปัญหา	3.92	0.75	มาก
18. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินในงานของตนเอง อย่างเหมาะสม	3.79	0.72	มาก
19. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.01	0.77	มาก
20. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.75	มาก
รวม	3.67	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอมีสูงสุด ($\overline{X} = 4.01$) และการได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมีต่ำสุด ($\overline{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
21. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้	3.20	1.04	ปานกลาง
22. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่ของงานของท่านในปัจจุบัน	3.06	0.91	ปานกลาง
23. ท่านรู้สึกว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	2.64	1.03	ปานกลาง
24. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่	3.10	0.82	ปานกลาง
25. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.07	0.89	ปานกลาง
รวม	3.02	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้ มีสูงสุด ($\overline{X} = 3.20$) และด้านการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมมีต่ำสุด ($\overline{X} = 2.64$)

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
26. บริษัทของท่านมีนโยบายในและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.33	0.87	ปานกลาง
27. บริษัทได้มีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ท่านได้รับทราบอย่างชัดเจน	3.23	0.91	ปานกลาง
28. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน	3.27	0.90	ปานกลาง
29. บริษัทมีนโยบายให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.13	0.92	ปานกลาง
30. หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายงานต่างๆ อย่างชัดเจน	3.39	0.79	ปานกลาง
รวม	3.27	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหัวหน้างานมีการสั่งงานและมอบหมายงานต่างๆ อย่างชัดเจน มีสูงสุด ($\overline{X} = 3.39$) และการที่บริษัทมีนโยบายให้ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีต่ำสุด ($\overline{X} = 3.13$)

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
31.ทุกๆส่วนงานในบริษัทของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.49	0.77	มาก
32. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ	3.76	0.65	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรอันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.73	0.80	มาก
34. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้น อยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการ เป็นต้น	3.59	0.79	มาก
35. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้	3.26	0.99	ปานกลาง
รวม	3.57	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ มีสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.76) และด้านการปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้ มีต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.26)

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
36. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	3.97	0.70	มาก
37. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเป็นงานที่มีเกียรติ	3.74	0.81	มาก
38. บริษัทมีส่วนช่วยในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับท่าน	3.56	0.93	มาก
รวม	3.76	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการที่บริษัทมีความมั่นคงในการดำเนินงาน มีสูงสุด ($\overline{X} = 3.97$) และด้านการที่บริษัทมีส่วนช่วยในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดี มีต่ำสุด ($\overline{X} = 3.56$)

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
39. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความสะอาด	3.60	0.84	มาก
40. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น ห้องน้ำ และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.51	0.88	มาก
41. สถานที่ทำงานของท่านสามารถเดินทางและติดต่อกันทางคมนาคมได้โดยสะดวก	3.45	0.83	มาก
42. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก	3.26	0.89	ปานกลาง
รวม	3.45	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายอากาศ และความสะอาด มีสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.60) และการที่จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก มีต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.26)

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
43. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.88	1.03	ปานกลาง
44. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.85	1.03	ปานกลาง
45. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ	2.98	1.02	ปานกลาง
46. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน	2.79	1.07	ปานกลาง
47. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	2.67	0.98	ปานกลาง
รวม	2.83	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 2.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการได้รับสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมและมีความพึงพอใจ มีสูงสุด ($\overline{X} = 2.98$) และด้านความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี มีต่ำสุด ($\overline{X} = 2.67$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.66	3.46	0.59	4.18	0.00**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	0.68	3.38	0.70	2.60	0.01**
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.72	3.46	0.78	2.07	0.04*
ด้านความรับผิดชอบ	3.85	0.58	3.78	0.63	0.78	0.44
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.99	0.85	2.98	0.77	0.13	0.90
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.37	0.88	3.16	0.77	1.75	0.83
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.55	0.69	3.62	0.58	-0.68	0.50
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.89	0.75	3.58	0.76	2.74	0.01**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.77	3.49	0.71	0.45	0.66
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.84	0.98	2.79	0.97	0.33	0.74

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

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ,ด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.29	4	1.32	3.18*	0.02
	ภายในกลุ่ม	75.35	181	0.42		
	รวม	80.65	185			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.95	4	1.74	3.77**	0.01
	ภายในกลุ่ม	83.36	181	0.46		
	รวม	90.31	185			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.76	4	1.19	2.15	0.08
	ภายในกลุ่ม	100.37	181	0.56		
	รวม	105.12	185			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.77	4	0.19	0.52	0.72
	ภายในกลุ่ม	67.01	181	0.37		
	รวม	67.79	185			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.92	4	1.48	2.29	0.06
	ภายในกลุ่ม	117.03	181	0.65		
	รวม	122.95	185			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.89	4	0.47	0.67	0.61
	ภายในกลุ่ม	127.57	181	0.71		
	รวม	129.46	185			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.93	4	0.98	2.42*	0.05
	ภายในกลุ่ม	73.36	181	0.41		
	รวม	77.29	185			

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

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

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.84	4	2.71	5.02**	0.01
	ภายในกลุ่ม	97.79	181	0.54		
	รวม	108.62	185			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.03	4	2.01	3.85**	0.01
	ภายในกลุ่ม	94.39	181	0.52		
	รวม	102.41	185			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	24.71	4	6.18	7.40**	0.01
	ภายในกลุ่ม	151.08	181	0.84		
	รวม	175.79	185			

**P< .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าเมื่อจำแนกตามอายุ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
อายุ	$\bar{X}$	20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	3.64	-	0.15	-0.024	-0.154	-.690*
26 – 30 ปี	3.49	-	-	-0.176	-.306*	-.843*
31 – 35 ปี	3.67	-	-	-	-0.130	-.667*
36 – 40 ปี	3.80	-	-	-	-	-0.537
45 ปี ขึ้นไป	4.33	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี,26 – 30 ปี และ 31 – 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
อายุ	$\bar{X}$	20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	3.14	-	-0.442	-0.283	-0.450	-1.190*
26 – 30 ปี	3.58	-	-	0.159	-0.008	-0.748
31 – 35 ปี	3.43	-	-	-	-0.167	-0.907*
36 – 40 ปี	3.59	-	-	-	-	-0.740
45 ปี ขึ้นไป	4.33	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี และ 31 – 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	3.71	-	-0.059	0.196	0.291	0.047
26 – 30 ปี	3.77	-	-	0.255*	0.349*	0.107
31 – 35 ปี	3.52	-	-	-	0.095	-0.148
36 – 40 ปี	3.42	-	-	-	-	-0.243
45 ปี ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 36 – 40 ปี และ 31 – 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานต่ำกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	4.36	-	0.753*	0.746*	0.561	-0.143
26 – 30 ปี	3.60	-	-	-0.007	-0.193	-0.896*
31 – 35 ปี	3.61	-	-	-	-0.186	-0.888*
36 – 40 ปี	3.80	-	-	-	-	-0.703
45 ปี ขึ้นไป	4.50	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน สูงกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี และ 31 – 35 ปี ที่ระดับพนักงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี และ 26 – 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	4.07	-	0.694*	0.608*	0.562*	-0.095
26 – 30 ปี	3.38	-	-	-0.086	-0.131	-0.789
31 – 35 ปี	3.46	-	-	-	-0.046	-0.704
36 – 40 ปี	3.51	-	-	-	-	-0.658
45 ปี ขึ้นไป	4.17	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 26 – 30 ปี,31 – 35 ปี และอายุ 36 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		20 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	45 ปี ขึ้นไป
20 – 25 ปี	3.64	-	1.114*	1.105*	0.575	0.142
26 – 30 ปี	2.53	-	-	-0.009	-0.539*	-0.972
31 – 35 ปี	2.54	-	-	-	-0.530*	-0.963
36 – 40 ปี	3.07	-	-	-	-	-0.432
45 ปี ขึ้นไป	3.50	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีอายุ 36 – 40 ปีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 –30 ปี และอายุ 31 – 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และอายุ 26 – 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.36	5	1.67	4.17**	0.01
	ภายในกลุ่ม	72.28	180	0.40		
	รวม	80.65	185			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.21	5	1.04	2.20	0.06
	ภายในกลุ่ม	85.10	180	0.47		
	รวม	90.31	185			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.02	5	1.20	2.19	0.06
	ภายในกลุ่ม	99.11	180	0.55		
	รวม	105.12	185			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.38	5	0.68	1.89	0.10
	ภายในกลุ่ม	64.40	180	0.36		
	รวม	67.79	185			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.92	5	0.98	1.50	0.19
	ภายในกลุ่ม	118.04	180	0.66		
	รวม	122.95	185			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.53	5	0.51	0.72	0.61
	ภายในกลุ่ม	126.93	180	0.71		
	รวม	129.46	185			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.21	5	0.84	2.07	0.07
	ภายในกลุ่ม	73.08	180	0.41		
	รวม	77.29	185			

**P< .01

ตารางที่ 4.20 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มรายได้

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.78	5	0.56	0.95	0.45
	ภายในกลุ่ม	105.84	180	0.59		
	รวม	108.62	185			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.30	5	0.26	0.46	0.80
	ภายในกลุ่ม	101.11	180	0.56		
	รวม	102.41	185			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.56	5	1.51	1.62	0.16
	ภายในกลุ่ม	168.22	180	0.94		
	รวม	175.79	185			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อจำแนกตามรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มรายได้ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

รายได้	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					
		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.00	-	-0.488	-0.633	-0.882*	-1.000*	-0.814*
10,001 – 20,000 บาท	3.49	-	-	-0.145	-0.393*	-0.511*	-0.326
20,001 – 30,000 บาท	3.63	-	-	-	-0.249	-0.367	-0.181
30,001 – 40,000 บาท	3.88	-	-	-	-	-0.118	0.068
40,001 – 50,000 บาท	4.00	-	-	-	-	-	0.185
มากกว่า 50,000 บาท	3.81	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีรายได้มากกว่า 50000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10000 พนักงานที่มีรายได้ 40001 – 50000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10001 – 20000 บาท และน้อยกว่า 10000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 30001 - 40000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10001 – 20000 บาท และน้อยกว่า 10000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	80.45	183	0.44		
	รวม	80.65	185			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	0.86	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	88.58	183	0.48		
	รวม	90.31	185			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.91	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	103.30	183	0.56		
	รวม	105.12	185			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	0.56	1.54	0.22
	ภายในกลุ่ม	66.66	183	0.36		
	รวม	67.79	185			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.65	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	121.66	183	0.67		
	รวม	122.95	185			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	0.66	0.52
	ภายในกลุ่ม	128.53	183	0.70		
	รวม	129.46	185			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.07	0.35
	ภายในกลุ่ม	76.40	183	0.42		
	รวม	77.29	185			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.04	0.97
	ภายในกลุ่ม	108.58	183	0.59		
	รวม	108.62	185			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	0.65	0.53
	ภายในกลุ่ม	101.69	183	0.56		
	รวม	102.41	185			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.75	2	0.37	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	175.04	183	0.96		
	รวม	175.79	185			

จากตารางที่ 4.22 ไม่พบความแตกต่าง ของแรงจูงใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.67	4	1.67	4.08**	0.00
	ภายในกลุ่ม	73.97	181	0.41		
	รวม	80.65	185			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	11.49	4	2.87	6.60**	0.00
	ภายในกลุ่ม	78.82	181	0.44		
	รวม	90.31	185			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.44	4	2.11	3.95**	0.00
	ภายในกลุ่ม	96.68	181	0.53		
	รวม	105.12	185			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.49	4	0.87	2.46*	0.05
	ภายในกลุ่ม	64.30	181	0.36		
	รวม	67.79	185			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.54	4	2.14	3.38**	0.01
	ภายในกลุ่ม	114.41	181	0.63		
	รวม	122.95	185			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.97	4	0.49	0.70	0.59
	ภายในกลุ่ม	127.49	181	0.70		
	รวม	129.46	185			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.33	4	1.83	4.74**	0.00
	ภายในกลุ่ม	69.96	181	0.39		
	รวม	77.29	185			

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

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.92	4	0.73	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	105.70	181	0.58		
	รวม	108.62	185			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.14	4	1.54	2.89*	0.02
	ภายในกลุ่ม	96.27	181	0.53		
	รวม	102.41	185			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	13.44	4	3.36	3.75**	0.01
	ภายในกลุ่ม	162.34	181	0.90		
	รวม	175.79	185			

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

จากตารางที่ 4.23 พบว่าเมื่อจำแนกกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.25	-	-0.226	-0.394	-0.542*	-0.601*
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.48	-	-	-0.168	-0.316	-0.375
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.64	-	-	-	-0.148	-0.207
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.79	-	-	-	-	-0.059
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.85	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มี ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.90	-	-0.529	-0.833*	-0.590*	-0.802*
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.43	-	-	-0.305	-0.062	-0.274
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.73	-	-	-	0.243	0.031
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.49	-	-	-	-	-0.212
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.70	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป,มากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานที่มีที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.40	-	0.162	-0.378	-0.033	-0.408
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.24	-	-	-0.539*	-0.196	-.570*
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.78	-	-	-	0.344	-0.031
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.43	-	-	-	-	-0.375
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.81	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปและมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.55	-	-0.212	-0.472*	-0.223	-0.258
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.76	-	-	-0.260	-0.012	-0.047
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	4.02	-	-	-	0.248*	0.214
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.77	-	-	-	-	-0.035
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.81	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงาน

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.15	-	0.150	-0.094	0.471	0.150
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.00	-	-	-0.244	0.321	0.000
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.24	-	-	-	0.565*	0.244
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.68	-	-	-	-	-0.321
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.00	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.40	-	-0.314	-0.466*	0.042	-0.174
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.71	-	-	-0.152	0.356	0.140
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.87	-	-	-	0.508*	0.292
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.36	-	-	-	-	-0.216
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.57	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า1 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.55	-	0.454*	-0.139	0.116	-0.088
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.10	-	-	-0.593*	-0.339	-0.543*
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	3.69	-	-	-	0.255	0.051
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.43	-	-	-	-	-0.204
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.64	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปและมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่าที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระยะเวลาทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.95	-	0.045	0.328	0.403	-0.262
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.90	-	-	0.283	0.358	-0.308
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	2.62	-	-	-	0.075	-.590*
มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.55	-	-	-	-	-0.665*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.21	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 6 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.12	4	2.78	7.23**	0.00
	ภายในกลุ่ม	69.53	181	0.38		
	รวม	80.65	185			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.21	4	2.05	4.53**	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.10	181	0.45		
	รวม	90.31	185			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.78	4	0.69	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	102.35	181	0.57		
	รวม	105.12	185			

**P< .01

ตารางที่ 4.32 (ต่อ) แสดงผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว one way ANOVA ของแรงจูงใจเมื่อจำแนกตาม กลุ่มระดับตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.46	4	0.37	1.00	0.41
	ภายในกลุ่ม	66.32	181	0.37		
	รวม	67.79	185			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.31	4	1.83	2.86*	0.03
	ภายในกลุ่ม	115.64	181	0.64		
	รวม	122.95	185			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.14	4	1.04	1.50	0.21
	ภายในกลุ่ม	125.32	181	0.69		
	รวม	129.46	185			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	4	0.08	0.18	0.95
	ภายในกลุ่ม	76.99	181	0.43		
	รวม	77.29	185			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.61	4	1.65	2.93*	0.02
	ภายในกลุ่ม	102.02	181	0.56		
	รวม	108.62	185			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.18	4	1.04	1.92	0.11
	ภายในกลุ่ม	98.24	181	0.54		
	รวม	102.41	185			
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.49	4	1.12	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	171.30	181	0.95		
	รวม	175.79	185			

*P< .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ช่างเทคนิค/พนักงาน	วิศวกร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.37	-	-0.445*	-0.482*	-0.297	-0.916*
วิศวกร	3.81	-	-	-0.037	0.148	-0.471
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.85	-	-	-	0.185	-0.434
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.67	-	-	-	-	-0.619
ผู้จัดการ	4.29	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระดับตำแหน่งงานผู้จัดการ,หัวหน้ากลุ่มงาน และวิศวกร มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานช่างเทคนิค/พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ช่างเทคนิค/พนักงาน	วิศวกร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.38	-	-0.270	0.088	-0.282	-0.901*
วิศวกร	3.65	-	-	0.358	-0.012	-0.631
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.30	-	-	-	-0.370	-0.989*
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.67	-	-	-	-	-0.619
ผู้จัดการ	4.29	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระดับตำแหน่งงานผู้จัดการมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานช่างเทคนิค/พนักงาน และหัวหน้ากลุ่มงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ช่างเทคนิค/พนักงาน	วิศวกร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.05	-	0.256	-0.250	0.046	-0.382
วิศวกร	2.79	-	-	-.506*	-0.210	-.638*
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.30	-	-	-	0.296	-0.132
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.00	-	-	-	-	-0.429
ผู้จัดการ	3.43	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระดับตำแหน่งงานผู้จัดการและหัวหน้ากลุ่มงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในงานสูงกว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานวิศวกร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ด้วยวิธีด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) แรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ช่างเทคนิค/พนักงาน	วิศวกร	หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ช่วยผู้จัดการ	ผู้จัดการ
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.58	-	-0.267*	-0.045	-0.415	-0.843*
วิศวกร	3.85	-	-	0.222	-0.148	-0.577
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.63	-	-	-	-0.370	-0.798*
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.00	-	-	-	-	-0.429
ผู้จัดการ	4.43	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด (เฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน) ที่มีระดับตำแหน่งงานผู้จัดการมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานช่างเทคนิค/พนักงาน และหัวหน้ากลุ่มงาน ตำแหน่งงานวิศวกรมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานช่างเทคนิค/พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยอาศัยหลักทางสถิติเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ และสรุปผลตามลำดับการวิจัยดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Descriptive Research) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารและปฏิบัติงาน ที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษากลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 186 คน ตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยการนำส่งและรับกลับแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของประชากร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเฉลี่ย (mean) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่ามิชฌิมเลขคณิต (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 105 คน (ร้อยละ 56.50) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุส่วนใหญ่ มีอายุ 30-35 ปี มีจำนวน 54 คน(ร้อยละ 29.00) เมื่อจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 60 คน(ร้อยละ 32.30) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 127 คน(ร้อยละ 68.30) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 53 คน (ร้อยละ 28.50) เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับวิศวกร มีจำนวน 81 คน (ร้อยละ 43.50)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ในขณะเดียวกัน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย คือ

1. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และพบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ,ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

4. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

6. พนักงาน บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

2.1.1 เพศ

เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของการศึกษาของ อาคม เกษร (2542)

2.1.2 อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคม เกษร (2542)

2.1.3 รายได้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545)

2.1.4 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่

ต่างกัน อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างต้องการแรงจูงใจในการทำงานเหมือนๆ กัน เช่น ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน หรือความก้าวหน้าในงาน และองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนและทั่วถึง จึงทำให้ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545)

2.1.5 ระยะเวลาการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545)

2.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และฐากูร ขันธนิกร และชัยยา ฉุยฉาย (2546) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชุติมา ชวนะเวสสกุล (2546)

2.2 ผลการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้มีการอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) เนื่องจากบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็คทรอนิคส์ พนักงานส่วนใหญ่เป็นวิศวกรรุ่นใหม่ไฟแรง ที่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างสูง ฉะนั้นการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงศักยภาพของพนักงานและวิศวกรแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ทุกคนจึงพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัย ของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) การทำงาน พนักงานมีสิทธิ์ออกความคิดเห็นในการประชุมได้อย่างเต็มที่ การที่จะได้รับการยอมรับนับถือมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับผลการทำงานเป็นหลัก ผู้บริหารควรมีการจัดลำดับตำแหน่งงานให้ชัดเจน มีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การยอมรับควรดูจากความสามารถเป็นสำคัญ และพนักงานควรประพฤติตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก ซึ่งลักษณะของงานที่มอบหมายให้พนักงานแต่ละคน ที่ตรงกับความถนัด ความรู้ และการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549) และทิพมาศ แก้วซิม (2542) เนื่องจากในปัจจุบัน บริษัทฯ และผู้บังคับบัญชาให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจอย่างมาก

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับน้อย เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติ และความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทในปัจจุบัน ไม่มีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยพนักงานไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) และ โสภณ พงศ์สุพัต (2547) บริษัทควรมีนโยบายที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีความชัดเจน และบริหารงานได้จริง และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้ อีกทั้งควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและทำความเข้าใจอย่างชัดเจน เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความไม่ชัดเจนในการชี้แจงนโยบายต่างๆ จากผู้บริหาร และการไม่ได้มีส่วนร่วมในนโยบายต่างๆ ของบริษัท

2.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) พนักงานควรมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในบริษัท อันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจ สอดส่องดูแล สร้างความสัมพันธ์ภายในบริษัททั้งระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานกันเอง โดยผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นการทำกิจกรรมเพื่อสังคม การแข่งกีฬา การจัดให้มีชมรมต่าง ๆ ในบริษัท จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ให้มากขึ้น

2.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ศันศนีย์ ศุขสมิติ (2549) และทิพมาศ แก้วซิม (2542) เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง และดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลายาวนาน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้

และงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนกวรรณ เต็มรัตน์ (2548) เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นสำนักงานที่พนักงานมักจะนั่งปฏิบัติงานตลอดเวลา ผู้บริหารควรจะเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ต้องปรับปรุงเรื่องการระบายอากาศ เปิดเครื่องปรับอากาศให้มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ติดตั้งเครื่องฟอกอากาศเพื่อสร้างอากาศบริสุทธิ์ให้กับพนักงาน และควรดูแลเรื่องความสะอาดภายในสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2.2.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีแรงจูงใจระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เนื่องจากไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งความไม่พอใจนี้ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง ต้องมีการสำรวจอัตราเงินเดือน และควรเพิ่มเงินเดือน ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจและควรปรับปรุงสวัสดิการ ให้มีมากขึ้น โดยสามารถเปรียบเทียบได้จากบริษัทใกล้เคียง

3. ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 บริษัทควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อเพิ่มความรู้ของพนักงาน

3.1.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด มีระเบียบสวยงาม และพิจารณาสุขอนามัยให้กับพนักงาน

3.1.3 กำหนดนโยบายของบริษัทให้มีความชัดเจน ผู้บริหารควรให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของบริษัทโดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรงได้อย่างชัดเจน โดยการติดประกาศหรือแจ้งให้พนักงานทราบ และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้

พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจความคิดเห็นนั้น ควรจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.4 บริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ ความดีความชอบของพนักงาน ในทุกๆ ตำแหน่ง เพื่อหลีกเลี่ยงการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ และควรมีระบบการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ

3.1.5 บริษัทควรตระหนักถึง ความสำคัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่นควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ และครอบคลุมความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในด้านสวัสดิการ ส่วนในด้านเงินเดือน บริษัทควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้าง อัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานและลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.1.6 มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนในแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานของบริษัท

3.1.7 ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานที่มีต่อบริษัท จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เปรียบเทียบกับพนักงานของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างอุตสาหกรรม เช่นบริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน), Benchmark Electronic (Thailand) PLC เพื่อศึกษาความแตกต่างและนำผลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์การให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

อาคม เกษร "ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยาการชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2542

กนกวรรณ เต็มรัตน์ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอลิลันซ์ ซี.พี. ประกันภัย จำกัด" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2548

พิชิต ฤทธิ์จรูญ "ระเบียบวิธีการวิจัยทางสัมคมศาสตร์" กรุงเทพฯ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร 2544

กัลยรัตน์ ประจำแถว "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2548

กวี แย้มกลีบ "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททาคาฮาชิโคราช (1995) จำกัด" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ 2550

จิรนันท์ บรรจงภาค "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา สาขาการจัดการทั่วไป" ปริญญามหาบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2549

จริยา เพ็งมีศรี "ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในสถานีอนามัย" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล 2543

จุติมา เอี่ยมเสถียร "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2549

จำแลง สงหนู "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวอตเตอร์ ของบริษัทเดลต้าอีเล็คโทรนิคส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)" รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา 2548

ชุติมา ชวนะเวสสกุล "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เจ๊บเซ่น แอนด์ เจ๊สเซ่น บิสสิเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด" สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ 2546

ฐากูร ขันธนิกร และชัยยา ฉุยฉาย "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัทไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด" ปริญญานิพนธ์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2546

ณรงค์ เอี่ยมสม "การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)" " ปริญญามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

ดรุณี พร้อมทวีสิทธิ์ "ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา 2545

ธนเศรษฐ์ โลทารักษ์พงศ์ "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วี. ที. การ์เม้นจำกัด" การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2544

ธิดา สุขใจ "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา 2549

ธเนศ เหลืองวิริยะแสง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง" ปริญญามหาบัณฑิต สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2550

ทิพมาศ แก้วซิม "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ" ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ 2542

บรรยงค์ โตจินดา ***องค์การและการจัดการ*** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์รวมสาส์น 2542

พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ "การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง" ปริญญามหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2543)

พระบุญจันทร์ ผาคำ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์" การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2547

เยาวลักษณ์ สุทธิปริญญานนท์ "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2546

รชพร รัตนาวิวัฒน์พงศ์ "ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช 2545

ราณี อิสิชัยกุล ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2549

วิทยา ด่านธำรงกูล การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์เธริ์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น 2546

ศันศนีย์ ศุขสมิติ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2549

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ "การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : การศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด" ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2545

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : บริษัทไดมอนด์ อิน บิสสิเนส เวิลด์ จำกัด, 2545.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.

สมใจ ลักษณะและคณะ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2549

สายชล จันทร์เพ็ญ "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน" ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540

สาโรช เนติธรรมกุล ***เอกสารคำสอนรายวิชาองค์การและการจัดการ*** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2549

โสภณ พงศ์สุพพัต "แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี" สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2547

อารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547:บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย

Certo, Samuel C., Certo, S. Trevis. (2006). Modern management. Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall.

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

Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. Managing Human Resources Through Strategic Partnerships. Canada: Thomson South-Western.2003

Robbins & Judge. Organizational Behavior. 13th Edition. Bob Stretch. 1998

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางนุกิจ ฉมามหัทธนา
   ผู้จัดการฝ่ายบริหารแผนกกระบวนการผลิตและประกอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. นายชัยยุทธ วิริยโชค
   หัวหน้าวิศวกรแผนกวิศวกรรมการทดสอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. นายยุทธศาสตร์ พลทามูล
   หัวหน้าวิศวกรแผนกวิศวกรรมการทดสอบ บริษัท แซนมินา ไซ ซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์รายบุคคล

โดยใช้สูตร $IOC = \frac{\Sigma x}{N}$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence)

Σx คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จุดประสงค์ที่	ข้อคำถามที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
1	1	1	1	1	3	1
	2	1	0	1	2	0.67
	3	1	1	1	3	1
	4	1	1	1	3	1
	5	1	1	1	3	1
	6	1	1	1	3	1
	7	1	1	1	3	1
	8	1	1	1	3	1

จุดประสงค์ที่	ข้อคำถามที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			£x	IOC
		1	2	3		
	9	1	1	1	3	1
	10	1	1	1	3	1
	11	1	1	1	3	1
	12	1	1	1	3	1
	13	1	1	1	3	1
	14	1	1	1	3	1
	15	1	1	1	3	1
	16	1	1	1	3	1
	17	1	1	0	2	0.67
	18	1	1	1	3	1
	19	1	1	0	2	0.67
	20	1	1	1	3	1
	21	1	1	1	3	1
	22	1	1	1	3	1
	23	1	1	1	3	1
	24	1	1	1	3	1
	25	1	1	1	3	1
2	26	1	1	1	3	1
	27	1	1	1	3	1
	28	1	1	1	3	1
	29	1	1	1	3	1
	30	1	1	1	3	1
	31	1	1	1	3	1
	32	1	1	1	3	1
	33	1	1	1	3	1
	34	1	1	0	2	0.67
	35	1	1	1	3	1
	36	1	1	1	3	1
	37	1	1	1	3	1
	38	1	1	1	3	1
	39	1	1	1	3	1
	40	1	1	1	3	1

จุดประสงค์ที่	ข้อคำถามที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			£x	IOC
		1	2	3		
3	41	1	1	1	3	1
	42	1	1	1	3	1
	43	1	1	1	3	1
	44	1	1	1	3	1
	45	1	1	1	3	1
	46	1	1	1	3	1
	47	1	1	1	3	1
ผลรวม IOC		47	46	44	137	45.68

ผลรวม IOC $\frac{45.68}{47}$

$= 0.972$

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับการศึกษาปริญญาโท

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งประกอบการวิจัยระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยคำตอบที่ได้จะใช้เป็นส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำแนะนำ</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ	1 ☐ ชาย	2 ☐ หญิง
2. อายุ	1 ☐ 20 – 25 ปี	2 ☐ 26 – 30 ปี
	3 ☐ 31 – 35 ปี	4 ☐ 36 - 40 ปี
	5 ☐ 41 – 45 ปี	6 ☐ 45 ปี ขึ้นไป
3. รายได้ต่อเดือน	1 ☐ น้อยกว่า 10,001 บาท	2 ☐ 10,001 – 20,000 บาท
	3 ☐ 20,001 – 30,000 บาท	4 ☐ 30,001 – 40,000 บาท
	5 ☐ 40,001 – 50,000 บาท	6 ☐ มากกว่า 50,000 บาท
4. ระดับการศึกษา	1 ☐ ปวช. หรือเทียบเท่า	2 ☐ ปวส. หรือเทียบเท่า
	3 ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4 ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาการทำงาน	1 ☐ น้อยกว่า 1 ปี	2 ☐ มากกว่า1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี
	3 ☐ มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	4 ☐ มากกว่า6 ปีแต่ไม่เกิน10 ปี
	5 ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
6. ระดับตำแหน่งงาน	1 ☐ ช่างเทคนิค / พนักงาน	2 ☐ วิศวกร
	3 ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน	4 ☐ ผู้ช่วยผู้จัดการ
	5 ☐ ผู้จัดการ	6 ☐ สูงกว่าผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำแนะนำ</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความจริงและสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยจูงใจ					
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานของท่านประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2. ผลสำเร็จในงานของท่าน มีส่วนในการสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน					
3. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยความรู้ความสามารถของท่านเองได้					
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ					
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
7. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในหน่วยงาน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
9. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในผลสำเร็จของงานที่ท่านได้ทำสำเร็จไปแล้ว					
10. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป					
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
12. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
13. หน้าที่ความรับผิดชอบมีขอบข่ายกำหนดไว้ชัดเจน					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
15. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
1.4 ด้านความรับผิดชอบ					
16. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่านไว้ให้อย่างชัดเจน					
17. ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้จะประสบปัญหา					
18. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินในงานของตนเอง อย่างเหมาะสม					
19. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
21. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตอันใกล้					
22. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่ของงานของท่านในปัจจุบัน					
23. ท่านรู้สึกว่า การเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทของท่านในปัจจุบัน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
24. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่					
25. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ปัจจัยค้ำจุน **2.1 ด้านนโยบายการบริหาร**					
26. บริษัทของท่านมีนโยบายในและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
27. บริษัทได้มีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ท่านได้รับทราบอย่างชัดเจน					
28. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทอย่างชัดเจน					
29. บริษัทมีนโยบายให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
30. หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายงานต่างๆ อย่างชัดเจน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
31. ทุกๆ ส่วนงานในบริษัทของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
32. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจ					
33. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตร อันเป็นการส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
34. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอ โดยไม่หลีกเลี่ยง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานพิธีการ เป็นต้น					
35. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้					
2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
36. บริษัทของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ					
37. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและเป็นงานที่มีเกียรติ					
38. บริษัทมีส่วนช่วยในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับท่าน					
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
39. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และความสะอาด					
40. สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอแก่ความต้องการ เช่น ห้องน้ำ และน้ำดื่ม เป็นต้น					
41. สถานที่ทำงานของท่านสามารถเดินทางและติดต่อกันทางคมนาคมขนส่งได้โดยสะดวก					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
42. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเพียงพอ เอื้อต่อการทำงานโดยสะดวก					
2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
43. ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
44. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
45. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมและท่านมีความพึงพอใจ					
46. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน					
47. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่บริษัทควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

<u>คำแนะนำ</u> กรุณาระบุความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธีระพจน์ วรรณพุทธรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	27 กันยายน 2510
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาโสตทัศนะศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2535
สถานที่ทำงาน	บริษัท แซนมินา ไซ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	วิศวกรรมการทดสอบ