

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท คริสเตียนีและนีสสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

ว่าที่ร้อยโทสุภวัฒน์ ไชยประพันธ์

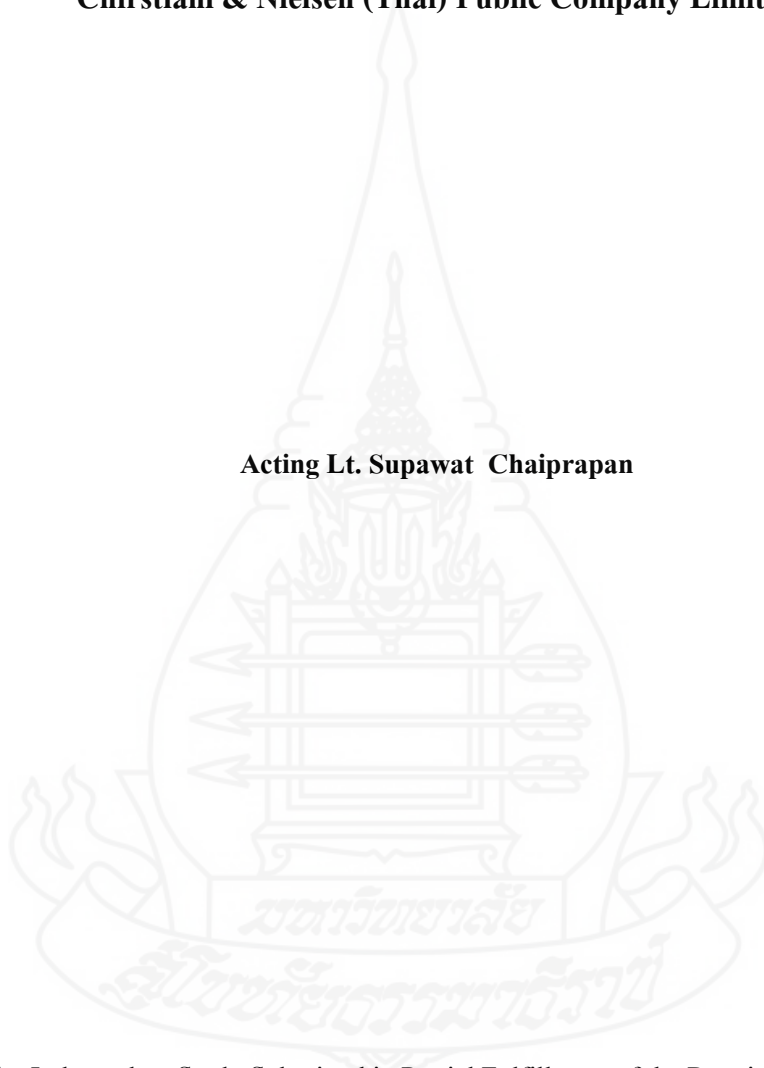


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Motivation in Working of Employees of
Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited**

Acting Lt. Supawat Chaiprapan



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

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี
และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์มานิต ศุภตสกุล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าวีอิสระ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนี

และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์ รหัสนักศึกษ 2553001831 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์ ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,620 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของ ทาโรยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถืองาน ด้านนโยบายและการ บริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ (2) พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยการปรับฐานเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาลให้ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัทฯ

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Motivation in Working of Employees of Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited

Author: Acting Lt. Supawat Chaiprapan; **ID:** 2553001831;

Degree: Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this research were: (1) study the level of motivation in Working of Employees of Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited (2) compare job motivation level of Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited by personal characteristic (3) suggest guidelines for enhancing Motivation in Working of Employees of Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited.

This study was a survey research. The population consisted of 1,620 Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited employees. The sampling size was 321 employees specified according to Yamane's formula. Questionnaires were used in data collection process within this study with reliability value of 0.97. The statistics used for data analysis were frequency percentage, mean, standard deviation t- test, one- way Anova (Analysis of Variance) and LSD (Least Significant Difference)

The result revealed that ; (1) motivation at working of Employees at Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited was as medium level arranging in order from were colleague working relation, company line of command, working condition and career security, job evolution, responsiveness, work success, working characteristic was high level. respectively ; and job recognition, company policy and management and benefit and welfare was medium level . respectively ; and (2) There were no significant difference of the motivation of employees of Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited in relation to employee's personalization such as Sex, age, Marital status, and Income. However educational level, work duration and position had difference level of motivation at the statistical level of 0.05 (3) director make to Working of Employees of benefit and welfare conform to state of economy and company of present. and company make to understand of Employees which usefulness to company of management.

Keywords: Motivation in working, Employees, Chirstiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างดี จาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุมพันธ์รักษ์ อาจารย์ ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์เสียสละเวลา ให้ความรู้ และแนะนำแนวทางในการศึกษา ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของเนื้อหา ก่อนการ นำเสนอและตรวจสอบแก้ไขจนรายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้โอกาส ผู้วิจัยเข้ามาทำการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำราและเอกสาร ทางวิชาการทุกท่านที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาจนเกิดผลประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอบพระคุณ ผู้บริหาร พนักงาน บริษัทคริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ได้ กรุณาอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา (นายสุภชัย ไชยประพันธ์) มารดา (นางจินดา ไชยประพันธ์) ที่ช่วยสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยในทุกระดับตลอดมา และ คุณบุษกร คงหอม ที่คอยให้กำลังใจให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์

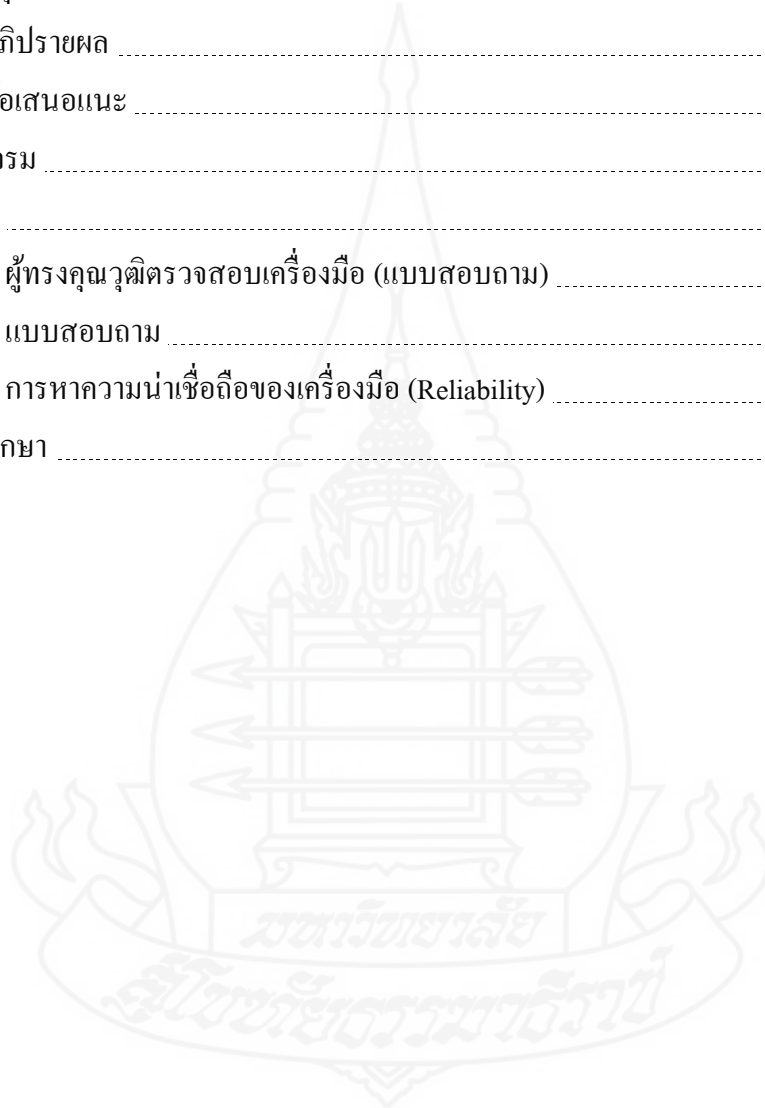
มิถุนายน 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	9
ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท คริสเตียนีและเนลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)	24
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	43
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	46
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สรุปการศึกษา	85
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	110
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	111
ข แบบสอบถาม	115
ค การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability)	124
ประวัติผู้ศึกษา	130



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	47
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	49
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน	50
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	52
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	53
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	54
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับแรงจูงใจ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	55
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (t-test) จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตามสถานภาพ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามสถานภาพ ด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามสถานภาพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับนับถือเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	71
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายคู่.....	72
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	72
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ด้านการยอมรับนับถือเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายคู่.....	76
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงาน (F-test) จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	77
ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานเป็นรายคู่	81
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	82
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นรายคู่	84



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านทักษะของงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเทคนิคการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่ง จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นเทคนิคการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจาก ทุกฝ่ายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร เป้าหมายองค์กร และการจัดการองค์กร

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในเรื่องของการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วทั้งผู้บริหารขององค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่ผลสำเร็จของการทำงานได้มากและจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยาหรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์กรต่างๆ ทุกองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2555: 7) กล่าวว่า พฤติกรรมที่กระทำออกมาของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพย์อันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง จึงต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่างๆ มาใช้รวมทั้งต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ สุรัตน์ สังวาลย์ (2556: 2) กล่าวไว้ว่า “การจูงใจบุคลากรทำงานเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา

ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น เจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จต่อไป” อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจ ของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจ เกี่ยวกับงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากองค์กร สามารถทำให้ บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคคลได้แล้วระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อ องค์กร เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาสมองไหลออกจากองค์กร ในปัจจุบันภาคเอกชน ธุรกิจต่างๆ มีการ แข่งขันกันสูงมากโดยเฉพาะ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและการจะทำให้การประกอบธุรกิจประสบ ความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นส่วนที่สำคัญ การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆอย่าง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย และ บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ดี ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดี และสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร

บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจเกี่ยวกับงานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำ ของประเทศไทย มีรายได้ปีละหลายร้อยล้านบาท ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างงาน ให้กับประชากรของประเทศและทำให้เกิด การหมุนเวียนของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทัดเทียมอารยประเทศได้ บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งหวังที่จะให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ นั้นหมายถึงโอกาสที่ จะสามารถขยายกิจการให้ยิ่งใหญ่มากขึ้น สร้างผลกำไรให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ขึ้นไปและต่อเนื่องอยู่ อย่างมั่นคงสม่ำเสมอ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่จำเป็นที่จะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนองค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ประเด็นที่ทาง บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) กำหนดให้เป็นสิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) และการบริหารผลสำเร็จ Performance ขององค์กร ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นคุณ ค่าสูงสุด ซึ่งจะต้องค้นหาวิธีการ และรูปแบบในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง ไปกับองค์กรแต่ละองค์กรนั้นๆ รวมไปถึงการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารงานระดับองค์กร ระดับธุรกิจ และระดับการปฏิบัติการ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสนใจในกรณีที่ บริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ได้นำรูปแบบของการทำงานโดยอาศัยแรงจูงใจในการทำงานใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานในองค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม จึงเป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาถึงแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้บริษัทฯ สามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้พนักงานในบริษัทมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความจงรักภักดี จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ รับรู้ บทบาทและปัญหาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และ ตำแหน่งงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

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

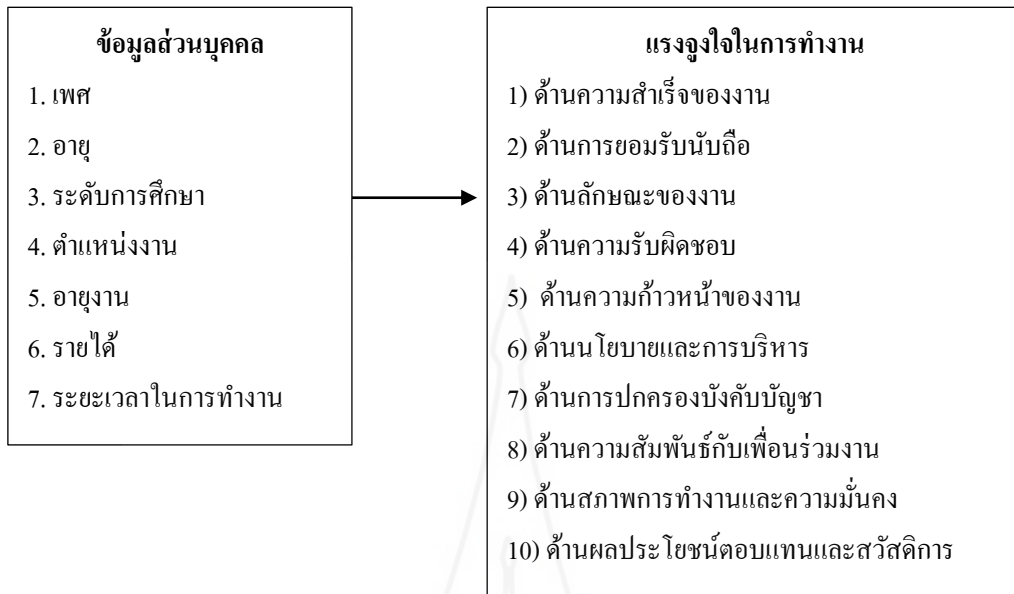
3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

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

การบริหารองค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้เติบโตตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่ายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเมินข้อดีข้อเสียก่อนตัดสินใจร่วมกัน

ฐนิตา บัดตานี (2556: 18) ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเอง หรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้ง 2 อย่างพร้อมกันก็ได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสนไทย จำกัดมหาชนโดยอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรได้แก่ ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor-theory) ของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg & Barbar, 1995: 113-115) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิดและสามารถสรุปเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.3 ประเภทของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 1 ตัวแปรขึ้นไป เป็นวิธีการการวิจัยที่เสนอผลอย่างกว้างๆ แต่ในขณะเดียวกันก็จะอาศัยผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการเสนอสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

3.4 ประเด็นปัญหาที่ศึกษา

- 1) พนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด
- 2) ภูมิหลังทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร คือพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* เป็นปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามขอบเขตได้ ดังนี้ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน, สถานภาพ, รายได้

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

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

2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

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

5.2.3 *ขอบเขตด้านเวลา* ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2557 – ถึงเดือน เมษายน 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน* หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตาม ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

6.1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

6.1.2 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การรู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและผลการปฏิบัติเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

6.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึงได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานแล้วเสร็จผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

6.1.4 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทายและน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จโดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือและลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

6.1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยได้ปฏิบัติมาก่อนเป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยมีอิสระในการปฏิบัติงานและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

6.1.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น มีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามศักยภาพ

6.1.7 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยค่านิยมและนโยบายและด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

6.1.8 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกันและนโยบายในการบริหารง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

6.1.9 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

6.1.10 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6.1.11 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรวมถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคง ขององค์กร

6.1.12 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึงเงินเดือนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นที่พอใจของพนักงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน

6.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากรของบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่ปฏิบัติงาน ประจำ ณ หน่วยงานกรุงเทพมหานครและ ต่างจังหวัด

6.3 บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2 เพื่อใช้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการบริหารงานบุคคลและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ผู้บริหารได้แนวทางในการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูลแนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

องค์การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเท ความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรจึงถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังผลให้ผลิตผลเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ (ตุลา มหาสุธานนท์, 2553: 25) มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

พชรพร ครองยุทธ (2555: 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล ทุ่มเทร่างกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตุลา มหาสุธานนท์ (2556: 45) สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2554: 42) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ และมีพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เสนาะ ดิยาว (2550: 12) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2556: 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความพยายามในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2551) สรุปไว้ว่า การให้สิ่งที่เขาต้องการเพื่อโน้มน้าวให้เขาเต็มใจทำสิ่งที่เราต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552: 9) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังในตัวเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2549: 22) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถทำให้คนมุ่งทำงานอย่างขยันขันแข็งจนบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยความสมัครใจของเขาเอง

เฮลล์ ไรเกิล และคณะ (Hellriegel et al., 2011) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1999: 32) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า กลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

สตีเฟน พี 롭บินส์ (Stephen P. Robbins, 1998: 26) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

โลเวลล์ (Lovell, 2012: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเกิล คอมเจน (Domjan, 2000: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

(โนวันแอ็ค, 2550: ออนไลน์ อ้างอิงจาก Walters, 1978: 218) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

(โนวาแอนด์, 2550: ออนไลน์ อ้างอิงจาก Loundon and Bitta, 1988: 368) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่ทำให้แสดง พฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย และแรงจูงใจนั้น จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
- 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกาย เพื่อที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

1.2 กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

เริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด และจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2555: 74)

วิสาขา เทียนลม (2551: 8-9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะที่อินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรม ออกมานั้นเนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เองหรือเป็น เพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

(1) ความต้องการ (Need) คือสภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของ สิ่งที่เป็นต่อที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้เช่นเมื่อร่างกายขาดอาหารบุคคลก็เกิดความหิว และต้องการอาหารชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้นจะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำ พฤติกรรมต่างๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าวหรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติ พี่น้องหรือคนใกล้เคียงยอมต้องการความรักต้องการความสนใจจากคนอื่นๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรม ต่างๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไปเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ

ก. ความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการที่รากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการ เหล่านี้ มีพลังต่างกันและหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ เช่น หากขาด อาหารและน้ำ อาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศ ก็จะไม่ มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำ ขาดอาหาร เป็นต้น

ข. ความต้องการทางใจและสังคมซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตน เช่น ความต้องการความรักความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จหรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

(2) สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรม หรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงผลออกมา

ข. สิ่งเร้าภายใน เป็นผลการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์ อันเป็นแรงขับหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2) แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรมหรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้นหรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติภาวะเช่นนี้ ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3) พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิว หรือความกระหายมากๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการ ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4) การลดแรงขับดัน (Drive Redudction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลงหรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกให้จจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

1.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2551: 107-108) คือ

1.3.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดา บังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจ ให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

2) ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเป็นตัวละครต้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเช่นพนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงานทำให้เขามุ่งความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

1.3.2 การจูงใจภายนอก (Etinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็จะสามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

4) เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆ อย่าง ที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นไม่ให้กระทำในสิ่งที่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่ว่าจะมาเห็นได้ว่า เป็นเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไปหรือเลิกช่วยแม่ทำงานบ้านเพราะเขามั่นท้องและได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

1.4 ความสำคัญของการจูงใจ

สุภาวรรณ รัตนโอภาส (2550: 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1.4.1 ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญๆ ต่อไปนี้

1) ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้เนื่องจากองค์การเหล่านั้น ไม่สามารถสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม กับการทำงานในกับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่ง ที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้น ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ และอยู่กับองค์การเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

2) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะคัดเลือกรับบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การพิจารณากันอย่างระเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือความควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนี้ องค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีที่จะช่วยองค์การโดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นวิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้อย่างดี

1.4.2 ความสัมพันธ์ต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินการให้้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผลซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือได้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้นทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้การจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์

ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้นกล่าวอีกนัยหนึ่งจากการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

1.4.3 ความสำคัญต่อบุคลากร

- 1) ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน
- 2) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน
- 3) มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือภายนอกในร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (1999: 430) (อ้างถึงในสิริรักษ์ วรรณนะพิฑู, 2552: 13)

มีความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
- 2) สภาพการทำงานถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงายนั้น
- 3) ระดับอายุ การศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
- 4) รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
- 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อการเป็นอยู่ของคนงาน

Dersel (1998: 62) (อ้างถึงในสิริรักษ์ วรรณนะพิฑู, 2554:13) ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

- 1) นโยบายการบริหารขององค์การ (Compant Policy and Admisistrarion)
- 2) การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 3) เงินเดือน (Salary)

4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับกับผู้บังคับบัญชาการ (Interpersonal Relations)

5) สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่นๆ อีก ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2) การยอมรับของสังคม (Recognition)

3) ลักษณะของงาน (The Work Itself)

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5) โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

สุพัตรา สุภาพ (2556: 161-142) ให้ความคิดเห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้กำลังทั้งกายทั้งใจในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1) งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนทำไปเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบนั้นการรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2) ค่าจ้างที่หน้าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ความอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3) คนหรือผู้ครอบครอง ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4) โอกาส ถ้าทำงานได้ดีตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5) สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงานเก้าอี้ห้องน้ำห้องรับประทานอาหารไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะดวกสบายมีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วนเช่นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6) สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งน้ำดื่ม กระดาษชำระการรักษายาบาล โบนัสบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7) การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและความเหมาะสมแก่ตำแหน่งรวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้ง หรือข่มขู่ ให้ความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8) ความมั่นคงโดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทยิ่งก้าวหน้าขึ้นไป

9) ความต้องการทางสังคมต้องการให้ได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับและถูกรัก จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน การยอมรับทางสังคม ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

1.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1.6.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg Bausners and Snyderman (สุวรรณนี ทับทิมอ่อน, 2551: 24) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsbuegh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนค้นหาสาเหตุผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท นี้ สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1) ด้านความสำเร็จของงานหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกันการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่หน้าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นได้การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค้ำจุนมี ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพด้านแสงสว่างเสียงอากาศชั่วโมงการทำงานเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นใจในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์การ

5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเองการค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่องานที่ไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่องานที่พอใจในงานที่ทำกล่าวคือปัจจัยค่าจูงยอมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเองส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นสมมุติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.6.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2552: 68) ได้อธิบายความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า

- 1) คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
 - 2) ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
 - 3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที
- การเรียงลำดับความต้องการมี ดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหารน้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะการขาดแคลนอาหารความปลอดภัยในการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

(2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นหรือให้ความปลอดภัยแก่ร่างกายจากการข่มขู่การบังคับทักทาย ความเจ็บป่วยหรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ความต้องการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อนๆ ในสังคม

อุตสาหกรรมนั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่าความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและการทำงานมากขึ้นในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆ อีกด้วย

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่รวมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นไกล่ฉีกทั่วไป เป็นต้น

(4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นการต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความภูมิใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

(5) ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนเองหรือความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเมื่อบุคคลใดก็ตามได้พิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และยอมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วยความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่าง อย่าง ของตนเองอย่างเต็มที่

1.6.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรณรช ทรัพย์ประภา (2553: 28) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการของวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลังจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและนับถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มิมีผลผลิตต่ำ

Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้ว คนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันที จากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมาระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุกๆ ชิ้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมมักจะตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการแยกงานออกเป็นส่วนๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องการใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎีของ Taylor ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

- 1) ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของคนงาน
- 2) คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
- 3) คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
- 4) หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารคือการหาคนทำงานที่เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและทำการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

5) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้นถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายค่าตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้เป็นเวลานานพอสมควรจนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกันซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

- 1) การมีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้านจะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว นั่น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้องคนงานบางคนอาจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2) คนงานบางคนจะถูกใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่นอีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินเพียงอย่างเดียวสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญของงานส่วนบุคคล เป็นต้น

1.6.4 ทฤษฎีลำดับความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2551:113) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer,s ERG Thory) ว่าทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence-Relatedness-Growth Theory) Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎีซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตเป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกายกล่าวคือ ต้องการอาหารเสื้อผ้าที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรคผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้างเงินเพิ่มพิเศษรวมถึงความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงานผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพัฒนาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานก้าวหน้าโดยมีหน้าที่สูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.6.5 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมุติ 2 ประการ โดย Mc Gregor (1999:65 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552: 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีข้อสมมุติ 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

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

- (1) โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- (2) จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการ
- (3) ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- (4) มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเลี้ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor ดังนี้

- (1) ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
- (2) การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรบุคคลซึ่งต้องใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- (3) ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- (4) มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบแต่มีการแสวงหาด้วย
- (5) สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์
- (6) ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมุติฐาน 2 ประการ ที่แตกต่างกันทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดียึดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่ควบคุมตนเองรวมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์กร เป็นที่น่าสงสัยว่า แต่ละข้อสมมุติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหาร ที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะ เป็นทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งตรงกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของ ERG ของ Alderfer และทฤษฎี X และ Y Mcgregor ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของ บุคคลแสดงออกมาทั้งในทางบวก และทางลบ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท คริสเตียนีและนิลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

คริสเตียนีและนิลสัน มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานตั้งแต่วิศวกรหนุ่มชาวเดนมาร์ค มร. รูดอล์ฟ คริสเตียนี และนาวิกโยธินแห่งราชนาวีเดนมาร์ค มร. อาคา นิลสัน ร่วมกันก่อตั้งบริษัทขึ้น ณ กรุงโคเปนเฮเกน ในปี 2447 เพื่อรับงานก่อสร้างสะพาน งานวิศวกรรมทางทะเล และงาน โครงสร้าง คอนกรีตเสริมเหล็กเพียงเวลาไม่ถึง 5 ปี จากวันเริ่มต้น คริสเตียนีและนิลสัน ได้เริ่มก่อตั้งสาขา ณ เมืองซัมเบอร์ค ประเทศเยอรมันนี โดยหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้เริ่มขยายสาขาไปในประเทศ สหราชอาณาจักร อเมริกาใต้ ออสเตรเลีย และแอฟริกา ต่อมา ก่อตั้งในราชอาณาจักรไทย ในปี 2473 คริสเตียนีและนิลสัน (สยาม) จำกัด เริ่มก่อตั้งในประเทศไทยเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2473 จากนั้นเป็นต้นมา บริษัทฯ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานก่อสร้างโครงการสำคัญหลายโครงการ รวมถึงการก่อสร้างอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ทำเรือคลองเตย งานก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ เจ้าพระยาหลายสะพาน อาทิเช่น สะพานกรุงเทพ สะพานกรุงธน และสะพานนนทบุรี งานก่อสร้าง สนามมวยราชดำเนิน โรงแรมสุโขทัย (กรุงเทพมหานคร) รวมถึงโรงแรมและรีสอร์ทระดับหรู บ้านตลิ่งงาม บนเกาะสมุย และสนามกีฬาเอเชียนเกมส์ ริงสิต

2.1 บริษัทก่อสร้างบริษัทแรกที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (2534)

บริษัทฯ ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อต้นปี พ.ศ. 2534 และในเดือนพฤศจิกายน ปี พ.ศ. 2535 ได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น บริษัท คริสเตียนีและนิลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการก่อสร้างทั่วโลก บริษัท คริสเตียนี และ นิลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จึงตัดสินใจเข้าซื้อกิจการบริษัทแม่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศเดนมาร์ค ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นการซื้อขายบริษัทข้ามชาติครั้งแรก ในประวัติศาสตร์ไทย จากนั้นได้ขยายสาขาไปสู่ประเทศมาเลเซีย ประเทศเวียดนาม และประเทศจีน รวมถึงได้ลงทุนในธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ และวิศวกรรมควบคู่กันไป

ต่อมาภายหลังวิกฤตทางเศรษฐกิจและการเงินที่รุนแรงในอาเซียนเมื่อปี พ.ศ. 2540 บริษัทฯ จำเป็นต้องปรับโครงสร้างทางธุรกิจใหม่ โดยได้ระงับธุรกิจ และการลงทุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างลง และหันมาเน้นเฉพาะธุรกิจการก่อสร้างในประเทศไทยอย่างจริงจังนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายั่งยืนต่อไป

2.3 พันธกิจ (Mission)

มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับลูกค้า

มุ่งมั่นพัฒนาเทคนิคการขายและการให้บริการ

มุ่งมั่นพัฒนาจิตสำนึกในเรื่องของต้นทุน

2.4 นโยบายของบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ด้านความสำเร็จของงาน บริษัทฯ ตระหนักเป็นอย่างดีว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงกำหนดวิธีการจ้างงาน ความเท่าเทียมกันในโอกาสของการจ้างงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าทางอาชีพ และหลักการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัพนักงานและการจ้างงาน

2) ด้านการยอมรับนับถือ บริษัทฯคาดหวังที่จะดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นที่ บริษัทฯ ตั้งอยู่หรือเข้าไปทำธุรกิจ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน มุ่งมั่นที่จะใช้ความ พยายามอย่างต่อเนื่องที่จะดำเนินการยกระดับคุณภาพของสังคม ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับภาครัฐและชุมชน

3) ด้านลักษณะของงาน มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับลูกค้า

4) ด้านความรับผิดชอบ บริษัทฯ ตระหนักเป็นอย่างดีถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนและการเอาใจใส่ต่อผลกระทบต่อผู้ที่ อยู่รอบข้างมากกว่าที่มีกำหนดไว้ในกฎหมาย และพยายามที่จะค่อยๆ ให้มีการซึมซับเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายั่งยืนต่อไป

6) ด้านนโยบายและการบริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมภายในบริษัทฯ การสัมมนาภายนอกบริษัทฯ เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ความชำนาญที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในธุรกิจ รวมถึงความเข้าใจในข้อพึงปฏิบัติ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง แนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ และข้อตกลงในการที่จะปรับปรุงความรู้ความสามารถเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มของ อุตสาหกรรม ในอนาคต

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ที่บริษัทฯ เข้าไปทำธุรกิจ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัย ความปลอดภัยในทุกระดับ ตลอดจนสนับสนุนวิธีการและการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายของอุตสาหกรรม

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันระหว่างหน่วยงาน และแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานตามความเหมาะสม

9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงปฏิบัติตามมาตรฐานเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน

10) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ให้กับพนักงานอย่างสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทยผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุงานและรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง

ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐนิตา ปัตตานี (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 10 ด้าน ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาและข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน รวม 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวูด จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวูด จำกัด และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวูด จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากสำหรับการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวูด จำกัด พนักงานที่มีอายุสถานภาพและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันการจูงใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่างส่วนการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง

พนมพร แสนมินา (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้านคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศอายุราชการสถานภาพสมรสระดับการศึกษาตำแหน่งระดับชั้นรายได้ (2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (3) ด้านความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน (4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน (5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีได้แก่ อายุส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับชั้น และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี

สุธิดา เถาวิเศษ (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัทระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรมและบริการร้อยละ 31.71 แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดน้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานที่มีภูมิหลังต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันดังนี้พนักงานที่มีอายุวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ (สท.) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สท. ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุอายุราชการระดับตำแหน่งสายงานสถานภาพและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และ 0.37 ตามลำดับที่ลำดับในสำคัญ .05 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุอายุราชการระดับตำแหน่งสายงานสถานภาพและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ยกเว้นปัจจัยด้านอายุและอายุราชการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อุมาวรรณ วิเศษสิริ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้นอยู่ใน

ระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษาโดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากรจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสัมมากร (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านลักษณะงานด้านบรรยากาศในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมุติฐานได้แก่อายุงานตำแหน่งในขณะที่เพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุริย์ สาธารณะ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปางผลของการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านรายได้ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านความมั่นคง ในการที่พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน

มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

สุรัตน์ จิ๋วตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จและงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มี ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประวิทย์ ขอบาฬ, พ.ต.ท. (2548) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนและวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญญา จันทร์อด (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจสุขอนามัยอยู่ในระดับมากจำแนกตามอายุโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับและด้านเนื้องานแตกต่างกันในระดับปานกลาง

จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานโดยรวมปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกลอยตัวและด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย แตกต่างกันในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยจิตใจด้านความรู้สึกลอยตัวและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันในระดับมากปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

วลิต โรจนภักดี, พ.อ. (2546) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลางการทดสอบสมมุติฐานพบว่าชั้นยศของข้าราชการทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับการศึกษาภูมิภาคนายได้ต่อเดือนของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัลลภ บุญแก้ว (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศระดับการศึกษารายได้ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ณัฐฐิษา จุลาวัจนะ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธการทหาร” เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศึกษาจำนวนปีที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธการทหาร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมยุทธการทหารมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าข้าราชการกรมยุทธการทหารมีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้าราชการกรมยุทธการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน พบว่าปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค่าจุน คือปรับปรุงเงินเดือน และสวัสดิการ

นิธิ เมธทัศน์ไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงานรองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในด้านความสำเร็จของงานข้าราชการมีความคิดเห็นว่าการทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาหมกมุ่นหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานเช่นงานเลี้ยงสังสรรค์การกีฬาการพิธีการต่างๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยด้านระดับราชการสถานภาพสมรส รายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่

ผู้วิจัยได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลและด้านคุณค่าของรางวัล สติติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลางโดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยค่าจูนในด้านนโยบายและการบริหารพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านการปกครองบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในระดับมากด้านสภาพการทำงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางและด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจระดับมากปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและด้านความก้าวหน้ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมากโดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งอายุงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันโดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงในการทำงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในที่นี้ หมายถึง พนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,620 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 321 คน โดยแจกแบบสอบถามแบบกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งขนาดตัวอย่างนี้สามารถคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการคำนวณตัวอย่างของยามานะ (Yamane, n.d. อ้างถึงในบุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2554: 53) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

N = จำนวนประชากร (Population)

E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (error)

กำหนดค่า $e = 5\% (0.05)$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,620}{1 + 1,620 (0.05)^2} \\ n &= 320.792 \\ &= 321 \text{ คน} \end{aligned}$$

และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากตำแหน่งแต่ละกลุ่มที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ช่างเทคนิค/พนักงาน	1200	169
วิศวกร	117	55
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	130	56
หัวหน้ากลุ่มงาน	125	32
ผู้ช่วยผู้จัดการ	38	7
ผู้จัดการ	10	2
รวม	1,620	321

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ มีเป้าหมายที่จะวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน ต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ

5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยห้าด้าน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตร ประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

คำถวามที่เป็นลักษณะทางบวก (Positive Statement)

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด	คือ	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับมาก	คือ	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้มาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับปานกลาง	คือ	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับน้อย	คือ	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด	คือ	มีระดับแรงจูงใจในด้านนี้น้อยที่สุด

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดช่วงของคะแนนเฉลี่ย (อ้างถึงในกุลชาติ เวชสาร, 2545:122-123)

และการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยจะเป็น ดังนี้

กำหนดเกณฑ์การแปลผล

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

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หาความต้องการที่พนักงานแต่ละคนต้องการจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยห้าด้าน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 การศึกษาหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1.3 การสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งคุณสมบัติที่ต้องการวัดออกเป็นด้านต่างๆ หรือเป็นตอนๆ ซึ่งจะทำให้แบบสอบถามทำได้ง่ายขึ้น และครอบคลุมในแต่ละด้านอย่างทั่วถึง กล่าวคือ เมื่อแบ่งออกเป็นด้านๆ แล้วก็ดำเนินการสร้างข้อคำถามทีละด้านให้เฉพาะเจาะลึกลงไป โดยจะต้องสร้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมมุติฐานของการวิจัย ตัวแปร และการวัดตัวแปรที่กำหนดไว้

2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แนะนำแก้ไข และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ถูกต้องมากที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิจัย และตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยทำได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัย ไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการ ดังนี้

การหาความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธี Item Objective Congruence Index (IOC) โดยใช้สูตร

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

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ทางผู้ศึกษาได้นำร่างแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัย เพื่อขอคำแนะนำ ตลอดจนพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาของคำถาม ความชัดเจนของข้อความคำถามและประเด็นคำถาม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC = 0.97 และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

2.2.3 ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามวัดแรงจูงใจ มีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเองในช่วงเดือนมีนาคม จำนวน 321 ชุด โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถจำแนกได้ ดังนี้

3.1 เริ่มต้นจะเป็นวิธีการค้นหาหาข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาประกอบการศึกษา ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปพัฒนาสร้างแบบสอบถามในลำดับต่อไป

3.2 วิธีต่อมาเป็นการหาข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเรียงลำดับคะแนนความคิดเห็น (Rating Scale) และมีมาตรวัดแต่ละตัวสามารถใช้แปรผลทางสถิติได้ต่างกัน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หาความต้องการที่พนักงานแต่ละคนต้องการจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวไปแล้วข้างต้น นำมาประยุกต์ใช้ นอกจากนี้แบบสอบถาม จะได้รับการตรวจสอบตามหลักการที่ถูกต้องจากอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ก่อนที่จะแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนและวิธีการสุ่มที่กำหนดไว้

3.3 เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะใช้หลักสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยหลักสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน เช่นค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ผลกระทบ

ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Chi-square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลับคืนมาจนครบตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาในแต่ละฉบับ และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร และนำแบบสอบถามมาลงรหัส

4.1.2 นำตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ได้กำหนดไว้ในทุกส่วนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาวัดระดับความแตกต่าง โดยโดยใช้ t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ F - test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในกรณีที่ตัวแปรมีความแตกต่างกัน

โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์การประเมินค่าตามแนวคิดของเคิร์ท เรียบเรียงโดยบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542: 137-138) โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้เทียบเกณฑ์ของเคิร์ท และแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.2.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาลงรหัส

4.2.3 การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2.4 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 2 ประเภทคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือสถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติอนุมาน (Inference Statistic) คือสถิติที่ใช้ในการสรุปผลข้อเท็จจริงของข้อมูลทั้งหมด ในลักษณะของการประมาณค่า (Estimation) เพื่อนำไปอธิบายลักษณะต่างๆ ของประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ เช่น การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ ในการทำงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปประกอบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำคัญของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างจำนวน 321 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{x} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

sig = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้

t = การทดสอบข้อมูล 2 กลุ่ม

F = ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

* = มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 321 คน สามารถสรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทนี้ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
		(n = 321)	(100.00)
เพศ	ชาย	216	67.29
	หญิง	105	32.71
อายุ	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.74
	20-30 ปี	106	33.02
	31-45 ปี	145	45.17
	46-60 ปี	58	18.07
	สถานภาพ	โสด	126
ระดับการศึกษา	สมรส	157	48.91
	หย่าร้าง	20	6.23
	หม้าย	18	5.61
	น้อยกว่า ม.6	18	5.61
	ม. 6, ปวช.	74	23.06
ระยะเวลาในการ ทำงานในบริษัทนี้	ปวส., อนุปริญญาตรี	108	33.64
	ปริญญาตรี	100	31.15
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	6.54
	น้อยกว่า 2 ปี	44	13.71
รายได้ต่อเดือน	2-5 ปี	126	39.25
	6-10 ปี	92	28.66
	มากกว่า 10 ปี	59	18.38
	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	25.86
รายได้ต่อเดือน	20,000 - 35,000 บาท	152	47.35
	35,001 - 50,000 บาท	68	21.18
	มากกว่า 50,000 บาท	18	5.61

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
		(n = 321)	(100.00)
ตำแหน่งงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	52.65
	วิศวกร	55	17.13
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	17.45
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	9.97
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	2.18
	ผู้จัดการ	2	0.62

จากตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29 และเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 45 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17 รองลงมาคือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 และน้อยสุดคือ อายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74

ด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91 รองลงมาคือ โสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 และน้อยสุดคือ สถานภาพ หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวส., อนุปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 และน้อยสุดคือ น้อยกว่า ม.6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66 และน้อยสุดคือน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 20,000 - 35,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.35 รองลงมาคือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.86 และน้อยสุดคือ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เป็นช่างเทคนิค/พนักงาน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.65 รองลงมาคือ สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 และน้อยสุดคือผู้จัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อของทั้ง 10 ด้าน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย	3.81	0.877	มาก
2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.40	0.921	ปานกลาง
3. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ	3.51	0.965	มาก
4. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ	3.43	0.988	ปานกลาง
5. การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ	3.38	0.962	ปานกลาง
รวม	3.51	0.770	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) รองลงมา

คือ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ ($\bar{x} = 3.51$) และน้อยสุดคือ การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
6. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.65	0.985	มาก
7. ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.846	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน	3.42	0.942	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.40	0.934	ปานกลาง
10. ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้	3.42	0.905	ปานกลาง
รวม	3.47	0.753	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมาคือ ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.43$) และน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.73	0.993	มาก
12. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.912	มาก
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.929	ปานกลาง
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.47	1.012	ปานกลาง
15. ท่านปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.16	0.989	ปานกลาง
รวม	3.51	0.724	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.69$) และน้อยสุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
16. ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.915	มาก
17. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.32	0.987	ปานกลาง
18. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.38	0.890	ปานกลาง
19. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.42	0.968	ปานกลาง
20. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.68	0.972	ปานกลาง
รวม	3.52	0.676	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) รองลงมาคือ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.68$) และน้อยสุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
21. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	4.01	0.905	มาก
22. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ	3.77	0.815	มาก
23. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัท	3.41	0.911	ปานกลาง
24. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงานในหน้าที่	3.27	0.942	ปานกลาง
25. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.30	1.935	ปานกลาง
รวม	3.55	0.750	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.77$) และน้อยสุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.49	1.000	ปานกลาง
27. บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว	3.26	1.004	ปานกลาง
28. บริษัทของท่านมีนโยบายที่นำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.18	0.956	ปานกลาง
29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.14	0.960	ปานกลาง
30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.17	0.902	ปานกลาง
รวม	3.25	0.775	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.26$) และน้อยสุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.89	1.020	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.65	0.992	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.38	1.034	ปานกลาง
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.59	0.942	มาก
35. ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.66	0.975	มาก
รวม	3.63	0.850	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\bar{x} = 3.66$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
36. ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.98	0.932	มาก
37. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า	3.57	0.830	มาก
38. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว	3.69	0.906	มาก
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	3.68	0.884	มาก
40. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3.59	0.938	มาก
รวม	3.70	0.719	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว ($\bar{x} = 3.66$) และน้อยสุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
41. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	3.48	0.922	ปานกลาง
42. ท่านเชื่อมั่นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง	3.55	0.954	มาก
43. ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทที่ทำอยู่มีความมั่นคง	4.03	0.992	มาก
44. ท่านมีความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่	3.61	0.994	มาก
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.35	0.909	ปานกลาง
รวม	3.60	0.724	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทที่ทำอยู่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ท่านมีความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.61$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปัจจัยคำจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.25	1.175	ปานกลาง
47. โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน	3.12	1.066	ปานกลาง
48. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	2.90	1.049	ปานกลาง
49. การให้สวัสดิการและด้านบริการเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม	2.94	1.032	ปานกลาง
50. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การได้รับสิทธิ์ในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี	3.00	1.056	ปานกลาง
รวม	3.04	0.907	ปานกลาง
รวมทุกข้อ	3.48	0.527	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) รองลงมาคือ โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.12$) และน้อยสุดคือ การให้สวัสดิการและด้านบริการเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$)

สรุปสมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.63$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความก้าวหน้าของงาน ($\bar{x} = 3.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.52$) ด้านความสำเร็จ

ของงาน ($\bar{x} = 3.51$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.51$) ด้านการยอมรับนับถืองาน ($\bar{x} = 3.47$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.25$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.04$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้สถิติอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในงานวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ที่ต่างกันมีปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ (t-test for Independent Samples) และ One Way ANOVA

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	216	3.58	0.719	2.49*	0.013
	หญิง	105	3.35	0.850		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	216	3.48	0.728	0.4	0.69
	หญิง	105	3.44	0.806		
3. ด้านลักษณะของงาน	ชาย	216	3.55	0.692	1.313	0.19
	หญิง	105	3.43	0.785		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	216	3.56	0.637	1.633	0.104
	หญิง	105	3.43	0.744		
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ชาย	216	3.55	0.781	-0.155	0.877
	หญิง	105	3.56	0.684		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	216	3.26	0.764	0.455	0.650
	หญิง	105	3.22	0.799		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	216	3.62	0.812	-0.420	0.675
	หญิง	105	3.66	0.926		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	216	3.74	0.699	1.292	0.197
	หญิง	105	3.63	0.755		
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ชาย	216	3.65	0.701	1.780	0.076
	หญิง	105	3.50	0.761		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	216	3.09	0.942	1.408	0.160
	หญิง	105	2.94	0.826		
รวม	ชาย	216	3.51	0.515	1.450	0.148
	หญิง	105	3.42	0.549		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
นิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.22	0.963	0.976	0.404
	20-30 ปี	106	3.46	0.730		
	31-45 ปี	145	3.57	0.744		
	46-60 ปี	58	3.57	0.744		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.17	0.839	1.602	0.189
	20-30 ปี	106	3.42	0.738		
	31-45 ปี	145	3.55	0.708		
	46-60 ปี	58	3.55	0.708		
3. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.35	0.505	0.679	0.565
	20-30 ปี	106	3.46	0.738		
	31-45 ปี	145	3.25	0.737		
	46-60 ปี	58	3.52	0.737		
4. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.22	0.892	1.115	0.343
	20-30 ปี	106	3.56	0.671		
	31-45 ปี	145	3.54	0.643		
	46-60 ปี	58	3.54	0.643		
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.77	0.637	1.493	0.216
	20-30 ปี	106	3.45	0.629		
	31-45 ปี	145	3.63	0.803		
	46-60 ปี	58	3.63	0.803		
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.37	1.030	0.365	0.779
	20-30 ปี	106	3.19	0.707		
	31-45 ปี	145	3.28	0.785		
	46-60 ปี	58	3.28	0.785		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.8	0.915	0.386	0.763
	20-30 ปี	106	3.65	0.827		
	31-45 ปี	145	3.64	0.832		
	46-60 ปี	58	3.64	0.832		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.5	1.039	2.120	0.098
	20-30 ปี	106	3.66	0.681		
	31-45 ปี	145	3.8	0.741		
	46-60 ปี	58	3.8	0.741		
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.8	0.677	2.126	0.097
	20-30 ปี	106	3.47	0.711		
	31-45 ปี	145	3.69	0.695		
	46-60 ปี	58	3.69	0.695		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.23	0.738	0.851	0.467
	20-30 ปี	106	3.01	0.794		
	31-45 ปี	145	2.99	1.000		
	46-60 ปี	58	2.99	1.000		
รวม	น้อยกว่า 20 ปี	12	3.44	0.634	0.614	0.606
	20-30 ปี	106	3.44	0.446		
	31-45 ปี	145	3.52	0.528		
	46-60 ปี	58	3.52	0.528		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1.ด้านความสำเร็จของงาน	โสด	126	3.65	0.721	3.385*	0.018
	สมรส	157	3.46	0.766		
	หย่าร้าง	20	3.25	0.910		
	หม้าย	18	3.21	0.825		
2.ด้านการยอมรับนับถือ	โสด	126	3.55	0.736	1.620	0.185
	สมรส	157	3.42	0.732		
	หย่าร้าง	20	3.54	0.868		
	หม้าย	18	3.20	0.881		
3.ด้านลักษณะของงาน	โสด	126	3.48	0.742	0.704	0.550
	สมรส	157	3.54	0.677		
	หย่าร้าง	20	3.60	0.810		
	หม้าย	18	3.31	0.905		
4.ด้านความรับผิดชอบ	โสด	126	3.57	0.703	1.408	0.240
	สมรส	157	3.50	0.677		
	หย่าร้าง	20	3.63	0.592		
	หม้าย	18	3.24	0.502		
5.ด้านความก้าวหน้าของงาน	โสด	126	3.52	0.833	1.173	0.320
	สมรส	157	3.54	0.652		
	หย่าร้าง	20	3.82	0.674		
	หม้าย	18	3.69	0.978		
6.ด้านนโยบายและการบริหาร	โสด	126	3.30	0.780	0.448	0.719
	สมรส	157	3.21	0.743		
	หย่าร้าง	20	3.33	0.866		
	หม้าย	18	3.19	0.914		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	126	3.79	0.782	2.912*	0.035
	สมรส	157	0.83	3.560		
	หย่าร้าง	20	3.56	0.901		
	หม้าย	18	3.27	1.242		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	126	3.80	0.752	1.781	0.151
	สมรส	157	3.66	0.661		
	หย่าร้าง	20	3.46	0.821		
	หม้าย	18	3.67	0.800		
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	โสด	126	3.63	0.764	1.806	0.146
	สมรส	157	3.54	0.653		
	หย่าร้าง	20	3.91	0.872		
	หม้าย	18	3.70	0.795		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ	โสด	126	2.92	0.901	1.614	0.186
	สมรส	157	3.14	0.872		
	หย่าร้าง	20	3.16	0.983		
	หม้าย	18	2.90	1.107		
รวม	โสด	126	3.52	0.512	0.845	0.470
	สมรส	157	3.46	0.505		
	หย่าร้าง	20	3.53	0.604		
	หม้าย	18	3.34	0.715		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.15-4.16

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามสถานภาพ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	หม้าย	หย่าร้าง	สมรส	โสด
		3.21	3.25	3.46	3.65
หม้าย	3.21	—	0.04	0.25	0.44*
หย่าร้าง	3.25	—	—	0.21	0.40*
สมรส	3.46	—	—	—	0.19
โสด	3.65	—	—	—	—

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายและหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามสถานภาพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	หม้าย	หย่าร้าง	สมรส	โสด
		3.27	3.56	3.56	3.79
หม้าย	3.27	-	0.29	0.29	0.52*
หย่าร้าง	3.56	-	-	0	0.23
สมรส	3.56	-	-	-	0.23
โสด	3.79	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1.ด้านความสำเร็จของงาน	ต่ำกว่า ม.6	18	3.43	0.768	1.339	0.255
	ม.6, ปวช.	74	3.43	0.768		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.47	0.777		
	ปริญญาตรี	100	3.61	0.697		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.61	0.697		
2.ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า ม.6	18	3.42	0.605	3.812*	0.005
	ม.6, ปวช.	74	3.42	0.605		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.43	0.717		
	ปริญญาตรี	100	3.61	0.681		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.61	0.681		
3.ด้านลักษณะของงาน	ต่ำกว่า ม.6	18	3.60	0.679	0.763	0.550
	ม.6, ปวช.	74	3.60	0.679		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.51	0.738		
	ปริญญาตรี	100	3.55	0.620		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.55	0.620		
4.ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า ม.6	18	3.44	0.728	0.715	0.582
	ม.6, ปวช.	74	3.44	0.728		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.55	0.676		
	ปริญญาตรี	100	3.57	0.604		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.57	0.604		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ต่ำกว่า ม.6	18	3.41	0.841	1.100	0.357
	ม.6, ปวช.	74	3.41	0.841		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.58	0.841		
	ปริญญาตรี	100	3.55	0.880		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.55	0.582		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า ม.6	18	3.16	0.715	1.817	0.125
	ม.6, ปวช.	74	3.16	0.715		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.21	0.731		
	ปริญญาตรี	100	3.34	0.791		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.34	0.791		
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า ม.6	18	3.37	0.898	2.491*	0.043
	ม.6, ปวช.	74	3.37	0.898		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.56	0.783		
	ปริญญาตรี	100	3.81	0.784		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.81	0.784		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า ม.6	18	3.52	0.648	2.782*	0.027
	ม.6, ปวช.	74	3.52	0.648		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.71	0.755		
	ปริญญาตรี	100	3.87	0.696		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.87	0.696		
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่า ม.6	18	3.47	0.843	1.254	0.288
	ม.6, ปวช.	74	3.47	0.843		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.65	0.708		
	ปริญญาตรี	100	3.63	0.768		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.63	0.768		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
10. ด้านประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ	ต่ำกว่า ม.6	18	3.28	0.693	2.954*	0.020
	ม.6, ปวช.	74	3.28	0.693		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.03	0.901		
	ปริญญาตรี	100	3.10	0.912		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.10	0.912		
รวม	ต่ำกว่า ม.6	18	3.14	0.570	2.935*	0.021
	ม.6, ปวช.	74	3.41	0.570		
	ปวส., อนุปริญญา	108	3.47	0.497		
	ปริญญาตรี	100	3.56	0.486		
	สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.56	0.486		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.18-4.21

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ
 เป็นรายชื่อ

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ม.6/	ปวส./	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		ม.6	ปวช.	อนุปริญญา		
		3.42	3.42	3.43	3.61	3.61
ต่ำกว่า ม.6	3.42	-	0.00	-0.01	-0.19*	-0.19*
ม.6/ปวช.	3.42	-	-	-0.01	-0.19*	-0.19*
ปวส./อนุปริญญา	3.43	-	-	-	-0.18	-0.18
ปริญญาตรี	3.61	-	-	-	-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. และต่ำกว่า ม.6
 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็นไทย จำกัด มหาชนที่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 เป็นรายชื่อ

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า	ม.6/	ปวส./	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		ม.6	ปวช.	อนุปริญญา		
		3.37	3.37	3.56	3.81	3.81
ต่ำกว่า ม.6	3.37	-	0.00	-0.19	-0.44*	-0.44*
ม.6/ ปวช.	3.37	-	-	-0.19	-0.44*	-0.44*
ปวส./อนุปริญญา	3.56	-	-	-	-0.25	-0.25
ปริญญาตรี	3.81	-	-	-	-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ นีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ม.6	ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.28	3.28	3.03	3.10	3.10
ต่ำกว่า ม.6	3.28	-	0.00	0.25*	0.18	0.18
ม.6/ ปวช.	3.28	-	-	0.25*	0.18	0.18
ปวส./อนุปริญญา	3.03	-	-	-	-0.07	0.07
ปริญญาตรี	3.10	-	-	-	-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.10	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

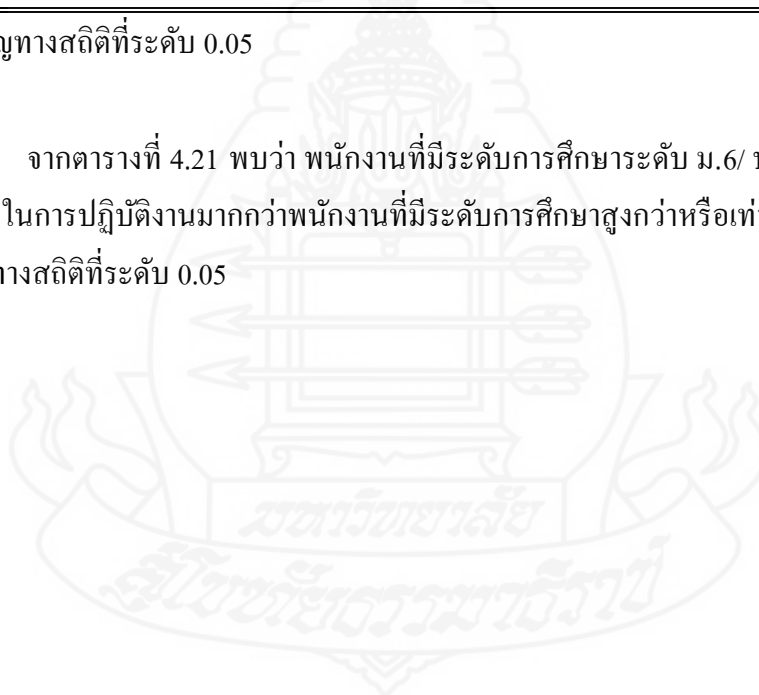
จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยในการปฏิบัติงาน
 โดยรวม เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ม.6	ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.41	3.41	3.47	3.56	3.56
ต่ำกว่า ม.6	3.41	-	0.00	-0.06	-0.15*	-0.15*
ม.6/ปวช.	3.41	-	-	-0.06	-0.15*	-0.15*
ปวส./อนุปริญญา	3.47	-	-	-	-0.09	-0.09
ปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-	0.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ ปวช. และต่ำกว่า ม.6
 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
นิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน					
	ในบริษัทนี้	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.5	0.683	2.429	0.065
	2-5 ปี	126	3.5	0.792		
	6-10ปี	92	3.5	0.770		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.5	0.770		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.5	0.701	1.861	0.136
	2-5 ปี	126	3.40	0.718		
	6-10ปี	92	3.4	0.826		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.4	0.826		
3. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.50	0.589	2.46	0.063
	2-5 ปี	126	3.40	0.728		
	6-10ปี	92	3.5	0.794		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.5	0.794		
4. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.6	0.764	1.111	0.345
	2-5 ปี	126	3.5	0.589		
	6-10ปี	92	3.5	0.735		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.5	0.735		
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.6	0.653	0.702	0.551
	2-5 ปี	126	3.5	0.781		
	6-10ปี	92	3.6	0.690		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.6	0.690		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.3	0.786	2.175	0.091
	2-5 ปี	126	3.1	0.669		
	6-10ปี	92	3.4	0.839		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.4	0.839		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการ ทำงานในบริษัทนี้	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.9	0.872	3.347*	0.019
	2-5 ปี	126	3.5	0.790		
	6-10ปี	92	3.7	0.813		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.7	0.813		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.8	0.825	1.390	0.246
	2-5 ปี	126	3.60	0.624		
	6-10ปี	92	3.7	0.734		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.7	0.734		
9. ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.6	0.806	1.980	0.117
	2-5 ปี	126	3.5	0.686		
	6-10ปี	92	3.6	0.713		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.6	0.713		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทนและ สวัสดิการ	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.1	0.852	0.687	0.561
	2-5 ปี	126	3	0.791		
	6-10ปี	92	3.1	0.989		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.1	0.989		
รวม	น้อยกว่า 2 ปี	44	3.5	0.498	2.705*	0.045
	2-5 ปี	126	3.4	0.428		
	6-10ปี	92	3.5	0.587		
	มากกว่า 10 ปี	59	3.5	0.587		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.23-4.24

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6 -10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.87	3.46	3.72	3.72
น้อยกว่า 2 ปี	3.87	-	-0.41*	0.15	0.15
2-5 ปี	3.46	-	-	0.26*	0.26*
6 -10 ปี	3.72	-	-	-	0.00
มากกว่า 10 ปี	3.72	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยในการ
 ปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.52	3.38	3.51	3.51
น้อยกว่า 2 ปี	3.52	-	0.14*	0.01	0.01
2-5 ปี	3.38	-	-	-0.13*	-0.13*
6-10 ปี	3.51	-	-	-	0.00
มากกว่า 10 ปี	3.51	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาใน
 การทำงาน 2-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6 ปี
 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.42	0.752	1.123	0.340
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.56	0.752		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.56	0.791		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.44	0.716		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.37	0.754	2.675*	0.047
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.37	0.754		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.54	0.730		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.34	0.749		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
3. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.39	0.639	0.986	0.400
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.39	0.639		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.55	0.785		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.56	0.647		
4. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.46	0.715	1.358	0.255
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.46	0.715		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.51	0.667		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.53	0.633		
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.47	0.945	0.709	0.547
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.47	0.945		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.55	0.631		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.65	0.647		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.21	0.708	0.201	0.896
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.21	0.708		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.26	0.765		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.30	0.809		
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.62	0.854	0.275	0.843
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.62	0.854		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.66	0.847		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.62	0.767		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.66	0.699	2.649*	0.049
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.66	0.699		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.81	0.701		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.55	0.720		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
9. ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.48	0.761	1.829	0.142
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.48	0.761		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.60	0.717		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.75	0.686		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	2.81	0.846	3.223 *	.023
	20,000 - 35,000 บาท	152	2.81	0.846		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.06	0.924		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.23	0.783		
รวม	น้อยกว่า 20,000 บาท	83	3.39	0.495	1.133	0.336
	20,000 - 35,000 บาท	152	3.39	0.495		
	35,001 - 50,000 บาท	68	3.51	0.516		
	มากกว่า 50,000 บาท	18	3.50	0.513		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.26-4.28

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการยอมรับนับถือ
 เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000 -	35,000-	มากกว่า
		20,000 บาท	35,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		3.37	3.37	3.54	3.34
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.37	-	0.00	-0.17	0.03
20,000 -35,000 บาท	3.37	-	-	-0.17	0.03
35,000- 50,000 บาท	3.54	-	-	-	0.20*
มากกว่า 50,000 บาท	3.34	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000 - 50,000 บาท มีแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000 -	35,000-	มากกว่า
		20,000 บาท	35,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		3.66	3.66	3.81	3.55
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.66	-	0.00	-0.15	0.11
20,000 -35,000 บาท	3.66	-	-	0.00	0.11
35,000- 50,000 บาท	3.81	-	-	-	0.26*
มากกว่า 50,000 บาท	3.55	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000 - 50,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทาง

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000 –	35,000-	มากกว่า
		20,000 บาท	35,000 บาท	50,000 บาท	50,000 บาท
		2.81	2.81	3.06	3.23
น้อยกว่า 20,000 บาท	2.81	-	0.00	-0.25	-0.42*
20,000 -35,000 บาท	2.81	-	-	-0.25	-0.42*
35,000- 50,000 บาท	3.06	-	-	-	-0.17
มากกว่า 50,000 บาท	3.23	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.38	0.759	4.485*	0.001
	วิศวกร	55	3.38	0.759		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.81	0.613		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.53	0.888		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.46	0.680		
	ผู้จัดการ	2	4.31	0.552		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.40	0.726	1.678	0.139
	วิศวกร	55	3.40	0.726		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.64	0.661		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.44	0.879		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.48	0.763		
	ผู้จัดการ	2	4.03	0.787		
3. ด้านลักษณะของงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.41	0.688	2.458*	0.033
	วิศวกร	55	3.41	0.688		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.51	0.616		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.78	0.830		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.49	0.842		
	ผู้จัดการ	2	3.77	0.243		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.43	0.679	1.905	0.093
	วิศวกร	55	3.43	0.679		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.63	0.604		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.64	0.716		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.51	0.683		
	ผู้จัดการ	2	3.97	0.547		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
5. ด้านความก้าวหน้าของงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.52	0.809	0.925	0.465
	วิศวกร	55	3.52	0.809		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.52	0.634		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.63	0.694		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.56	0.669		
	ผู้จัดการ	2	4.06	0.680		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.13	0.756	1.934	0.088
	วิศวกร	55	3.13	0.756		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.37	0.659		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.37	0.878		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.45	0.747		
	ผู้จัดการ	2	3.31	0.807		
7. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.47	0.862	3.56*	0.004
	วิศวกร	55	3.47	0.862		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.89	0.733		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.89	0.740		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.58	0.874		
	ผู้จัดการ	2	3.86	1.198		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.65	0.706	3.098*	0.010
	วิศวกร	55	3.65	0.706		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	4.03	0.665		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.65	0.755		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.55	0.720		
	ผู้จัดการ	2	3.69	0.540		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
9. ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.53	0.711	1.435	0.211
	วิศวกร	55	3.53	0.711		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.81	0.673		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.58	0.672		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.64	0.904		
	ผู้จัดการ	2	3.71	0.823		
10. ด้านประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการ	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	2.93	0.932	1.458	0.203
	วิศวกร	55	2.93	0.932		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.28	0.843		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.10	0.855		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.12	0.814		
	ผู้จัดการ	2	2.94	1.408		
รวม	ช่างเทคนิค/พนักงาน	169	3.38	0.484	2.984*	0.012
	วิศวกร	55	3.38	0.484		
	สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	56	3.65	0.476		
	หัวหน้ากลุ่มงาน	32	3.56	0.579		
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	7	3.48	0.590		
	ผู้จัดการ	2	3.77	0.696		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.30-4.34

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ช่างเทคนิค/ พนักงาน	สถาปนิก/ วิศวกร	หัวหน้า ช่างเขียนแบบ	หัวหน้า กลุ่มงาน	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้ช่วย ผู้จัดการ
		3.38	3.38	3.81	3.53	3.46	4.31
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.38	-	0.00	-0.43	-0.15	-0.08	-0.93*
วิศวกร	3.38	-	-	-0.43	-0.15	-0.08	-0.93*
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	3.81	-	-	-	0.28	0.35	-0.50
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.53	-	-	-	-	0.07	-0.78
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.46	-	-	-	-	-	-0.85
ผู้จัดการ	4.31	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ ผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน
 เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ช่างเทคนิค/ พนักงาน	วิศวกร	สถาปนิก/ ช่างเขียนแบบ	หัวหน้า กลุ่มงาน	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ
		3.41	3.41	3.51	3.78	3.46	3.77
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.41	-	0.00	-0.10	-0.37*	-0.05	-0.36*
วิศวกร	3.41	-	-	-0.10	-0.37*	-0.05	-0.36*
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	3.51	-	-	-	-0.27	0.05	-0.26
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.78	-	-	-	-	0.32	0.01
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.46	-	-	-	-	-	-0.31
ผู้จัดการ	3.77	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการปกครอง
 บัณฑิตศึกษา เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ช่างเทคนิค/ พนักงาน		สถาปนิก/ ช่างเขียนแบบ		หัวหน้า ผู้ช่วย	
		วิศวกร	วิศวกร	ช่างเขียนแบบ	หัวหน้า กลุ่มงาน	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ
		3.47	3.47	3.89	3.89	3.58	3.86
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.47	-	0.00	-0.42*	-0.42*	-0.11	-0.39
วิศวกร	3.47	-	-	-0.42*	-0.42*	-0.11	-0.39
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	3.89	-	-	-	0.00	0.31	0.03
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.89	-	-	-	-	0.31	0.03
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.58	-	-	-	-	-	-0.28
ผู้จัดการ	3.86	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสถาปนิก/ช่างเขียนแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์
 กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ช่างเทคนิค/ พนักงาน		สถาปนิก/ ช่างเขียนแบบ		หัวหน้า กลุ่มงาน	ผู้ช่วย
		วิศวกร	วิศวกร	ช่างเขียนแบบ	กลุ่มงาน	ผู้จัดการ	ผู้จัดการ
		3.65	3.65	4.03	3.65	3.55	3.69
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.65	-	0.00	-0.38	0.00	0.10	-0.04
วิศวกร	3.65	-	-	-0.38	0.00	0.10	-0.04
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	4.03	-	-	-	0.38*	0.48*	0.34
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.65	-	-	-	-	0.10	-0.04
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.55	-	-	-	-	-	0.14
ผู้จัดการ	3.69	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสถาปนิก/ช่างเขียนแบบ มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ช่วยผู้จัดการ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและ
 นิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยในการ
 ปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ช่างเทคนิค/ พนักงาน		สถาปนิก/ ช่างเขียนแบบ	หัวหน้า กลุ่มงาน	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ
		3.38	3.38	3.65	3.56	3.48	3.77
ช่างเทคนิค/พนักงาน	3.38	-	0.00	-0.27	-0.18	-0.10	-0.39*
วิศวกร	3.38	-	-	-0.27	-0.18	-0.10	-0.39*
สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ	3.65	-	-	-	0.09	0.17	-0.12
หัวหน้ากลุ่มงาน	3.56	-	-	-	-	-0.08	-0.21
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.48	-	-	-	-	-	-0.29
ผู้จัดการ	3.77	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน
 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่ปฏิบัติงาน ประจำ ๓ หน่วยงานกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จำนวน 1,620 คน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม – เมษายน 2557) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 321 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยก้ำจุน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่บริษัทควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หาความต้องการที่พนักงานแต่ละคนต้องการจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน และปัจจัยก้ำจุน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC : Index of item Objective Congruence) จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) และได้้นำแบบสอบถามจำนวน 1,620 ฉบับ ไปแจกจ่ายแก่พนักงานด้วยตนเอง จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลผลของการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 1,620 ฉบับ คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม จำนวน 321 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

- 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
- 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย
- 3) ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอนคือ

(1) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติ t-test และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

(2) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยต่อระดับแรงจูงใจ โดยใช้ค่าสถิติ t-test และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะนำไปประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 10 ด้านต่อไป

1.3 ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) สรุปลักษณะสำคัญ ได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 321 คน ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29 และเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 45 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17 รองลงมาคือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 รองลงมาคือ อายุ 46-60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07 และน้อยสุดคือ อายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74

ด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91 รองลงมาคือ โสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ หย่าร้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.23 และน้อยสุดคือ สถานภาพ หม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวส. อนุปริญญาตรี จำนวน 108 คน เป็นร้อยละ 33.64 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 รองลงมาคือ ม.6, ปวช. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.06 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 และน้อยสุดคือ น้อยกว่า ม.6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.66 รองลงมาคือมากกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 และน้อยสุดคือ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.71

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 20,000 - 35,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.35 รองลงมาคือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.86 รองลงมาคือ 35,001 - 50,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 และน้อยสุดคือ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เป็นช่างเทคนิค/พนักงาน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.65 รองลงมาคือ สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 รองลงมาคือ วิศวกร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.97 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.18 และน้อยสุดคือผู้จัดการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$) รองลงมาคือ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ ($\bar{x}= 3.51$) และน้อยสุดคือการประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$)

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.65$) รองลงมาคือ ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}= 3.43$) และน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.40$)

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.73$) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.69$) และน้อยสุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$)

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) รองลงมาคือ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.68$) และน้อยสุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$)

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.77$) และน้อยสุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$)

6) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมาคือ บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.26$) และน้อยสุดคือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$)

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\bar{x} = 3.66$) และน้อยสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$)

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

เป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว ($\bar{x} = 3.66$) และน้อยสุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ ท่านมีความผูกพันกับบริษัทที่ท่านทำอยู่ ($\bar{x} = 3.61$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ท่านทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$)

10) ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) รองลงมาคือ โบนัสที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.1$) และน้อยสุดคือ การให้สวัสดิการและด้านบริการเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$)

และเมื่อวิเคราะห์ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.63$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความก้าวหน้าของงาน ($\bar{x} = 3.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.52$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.51$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.51$) ด้านการยอมรับนับถืองาน ($\bar{x} = 3.47$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.25$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.04$) ตามลำดับ

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

3) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายและหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับ ม.6/ ปวช. และต่ำกว่า ม.6 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่บริษัทนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครอง บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาใน การทำงาน น้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทคริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000 - 50,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000 - 50,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทริสเดียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ ผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกรและช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสถาปนิก/ช่างเขียนแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับสถาปนิก/ช่างเขียนแบบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ช่วยผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ วิศวกร และช่างเทคนิค/พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 321 คน ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 60 คน ซึ่งมีข้อความรวมทั้งสิ้น 3,210 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 200 ข้อ มีเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า แต่ละคนต้องรู้หน้าที่ของตัวเองและทำงานตามหน้าที่ที่รับมอบหมาย ให้แล้วเสร็จ การยอมรับนั้นก็จะเกิดขึ้นเองว่าหากทำงานสำเร็จ ในแต่ละโครงการหากผลประกอบการของโครงการกำไรควรจะมีรางวัลพิเศษสำหรับพนักงานโครงการนั้นๆ หรือเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป การสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน เมื่อทำงานสำเร็จ เช่น ต้องมีการชมเชยบ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) ด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ต้องทำความเข้าใจและยอมรับในความคิดเห็นของทีมงาน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม พนักงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้อภัยแก่กัน ใช้ผลงานเป็นตัวชี้วัดความสามารถของบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ

3) ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ในการทำงานบางอย่างต้องลงทุน เพื่อจะได้มาซึ่งผลงานมีคุณภาพ ควรใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ควรที่จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลและจะให้เกิดความชำนาญงานในแต่ละด้าน พนักงานควรทำงานตามความถนัดของบุคคลนั้นและหาความรู้เพิ่มเติม และควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานในด้านต่างๆ ทุกๆ ปี เกี่ยวกับสายงานที่ทำเพื่อเพิ่มทักษะของงาน และควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลดีกับองค์กร

4) ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า เลือกคนให้ตรงกับงาน ให้ความสำคัญในงานที่เรารับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่องานที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ การปลูกฝังให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้นและให้มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ควรรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทันกับงานในส่วนอื่นๆ ที่จะตามมา กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ในบางครั้งงานควรจะดำเนินไปได้ถ้าตั้งใจกันมากกว่านี้ ความก้าวหน้าของงานก็มาจากความตั้งใจของทุกฝ่ายในงานนั้นๆ ลดความผิดพลาดและเสร็จทันเวลา จัดให้มีการอบรม ฝึกทักษะ เกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงจุดประสงค์ในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัทฯ ควรจะมองความชำนาญงานของพนักงานควบคู่กันด้วย

6) ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งเพื่อมอบหมายงาน และสอบถามความก้าวหน้าของงานหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อจะแก้ไขหรือแนะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 8 ควรบริหารคนและตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถและวัยวุฒิ คุณวุฒิ นโยบายและการบริหาร ควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม กฎข้อบังคับต่างๆ ให้อยู่ภายใต้ของกฎหมายแรงงาน ควรจะมีการปรับขั้นตอนการทำงานให้กระชับมากขึ้น

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า กฎระเบียบของบริษัทควรจะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันทุกๆ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด คนงานควรมีระเบียบวินัยในการทำงาน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค เพิ่มโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ และศักยภาพของบุคคลนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบ

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีกิจกรรมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บ้างควรจัดกิจกรรมร่วมกัน 1 ครั้ง เช่น ด้านกีฬา ควรมีการอบรมและสัมมนาระหว่างตำแหน่งงานด้วยกัน เช่น วิศวกรของบริษัททั้งหมดร่วมพบปะเจอกัน จัดกิจกรรมนอกเวลางานระหว่างเพื่อนร่วมงานบ้าง ความตั้งใจทำงานต่างๆ ต้องพึงตัวเองก่อน หากทำไม่ได้มีการแนะนำกันบ้าง เพื่องานสำเร็จได้ มีความเคารพต่อเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนครอบครัวเดียวกันหัวหน้าควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า สภาพการทำงานให้รู้สึกถึงความสะดวกสบายในการทำงานและมีความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ความมั่นคงก็จะตามมา การทำงานในทุกส่วนควรมีความถูกต้อง แม่นยำ มีกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ใส่ใจการเป็นอยู่ และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้ดีและเหมาะสม บริษัทมีความมั่นคง ควรให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ควรมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานในแต่ละจุดของการทำงานนั้น และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

10) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่าตามสภาพตลาดแรงงานและเศรษฐกิจ ควรจะมีความเท่าเทียมในสวัสดิการ เพราะปริมาณที่เทียบเท่าต่างจังหวัดและควรจะมีความที่พอกให้เช่นกัน ไม่อย่างนั้นก็มีการเดินทางเพราะเดินทางไกลมาก ควรมีสวัสดิการค่าที่พักสำหรับ Engineer ในกรุงเทพมหานครด้วย ควรพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนและมีสวัสดิการตามความรับผิดชอบ และความขยันหมั่นเพียรในการทำงานแต่ละบุคคล อยากให้มีการจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลบริษัทและรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน ควรจะมีผลประโยชน์ตอบแทนเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ส่วนหนึ่งก็มาจากผลกำไรของบริษัทอยู่แล้วถ้าปีใดที่ผลประกอบการดีมาก ก็ควรเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน เพิ่มสวัสดิการและพนักงานรวมไปถึงครอบครัว ด้านสวัสดิการ ดูแลสุขภาพ ควรครอบคลุมถึงบิดาและมารดา โบนัสประจำปีปรับมากขึ้นกว่าเดิม พนักงานควรได้รับผลประโยชน์ตามความเหมาะสมและตามกฎหมายบัญญัติหรือตามผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล มีกองทุนเลี้ยงดูการศึกษาบุตรในระดับเบื้องต้น มีค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 10 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยพิจารณาจากภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก นั่นคือ ($\bar{x} = 3.48$) อภิปรายได้ว่า บริษัท คริสเตียนีและนิลเสนไทย จำกัด มหาชน เป็นองค์กรที่ค่อนข้างมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่เหมาะสมในการทำงาน พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ ค่อนข้างพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และพนักงานมีโอกาที่จะพบปะและ

หารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ซึ่งผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและให้ความคุ้มครองและให้ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถเช่นการศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดีและมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงส่งผลให้ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่พึงประสงค์ให้พนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของสุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548) ที่กล่าวว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของอุมววรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูงงานวิจัยของสุรีย์ สาธารณะ (2548) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzbert จำนวน 10 ปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก งานวิจัยของปัญญา จันรอด (2548) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของนิธิ เมธาศุไทย (2550) ที่กล่าวว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของวราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่กล่าวว่าพนักงานธนาคารออมสินสาขาใน สังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{x} = 3.51$) อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเพราะว่าบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปรารถนาให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ทำ

ให้พนักงานสามารถเข้าถึง ผู้บังคับบัญชาได้สะดวก และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

2) ด้านการยอมรับนับถือพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางนั่นคือ ($\bar{x}=3.47$) อภิปรายได้ว่า ผลงานของพนักงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอและกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยเกินไปเนื่องจากยังยึดติดกับแนวคิดของตนเองมากเกินไปและผู้บังคับบัญชาบางท่านเป็นผู้ชายจึงไม่ค่อยมีการกล่าวยกย่องชมเชยพนักงานมากนัก

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{x}=3.51$) อภิปรายได้ว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบากมีโอกาสดูแลความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{x}=3.52$) อภิปรายได้ว่า พนักงานพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้การมีอำนาจในการรับผิดชอบงานและอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการพิจารณาจากงานที่พนักงานรับผิดชอบและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นั่นคือ ($\bar{x}=3.55$) อภิปรายได้ว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น แต่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานการมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ยังไม่เป็นธรรมดามากนักเพราะยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส

6) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ ($\bar{x}=3.25$) อภิปรายได้ว่าองค์กรของพนักงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรดีและองค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นั่นคือ ($\bar{x}=3.63$) อภิปรายได้ว่า พนักงานมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาได้สะดวกผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานผู้บังคับบัญชาให้ความ คุ่มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็น ผู้นำที่พนักงานปรารถนา

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{x}=3.70$) อภิปรายได้ว่าพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้ เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานสามารถช่วยเหลือได้ เมื่อได้รับความ เดือดร้อนมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวและมีความสามัคคี กันเป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันมีการให้เกียรติจริงจังเอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า พนักงานมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากนั่นคือ ($\bar{x}=3.60$) อภิปรายได้ว่า หน่วยงานของพนักงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ในการทำงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเช่นแสงสว่างเสียงอุณหภูมิมีความเหมาะสมในการ ปฏิบัติงานที่มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงานห้องทำงานและโต๊ะ ทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงานและเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งานเป็นเพราะองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงคนเป็น หลักจึงมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัยและมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน

10) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับแรงงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.48$) อภิปรายได้ว่า พนักงานพอใจในสวัสดิการในเรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานทำงาน ในหน่วยงานนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมตาม ความสามารถ และตามตำแหน่ง

2.2 เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่บริษัทนี้ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนี และนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1) เพศ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า นโยบายของบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ปรารถนาให้บุคลากรของบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้นไทย จำกัดมหาชน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะชายหรือหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่า ครูผู้สอนเพศชายกับครูผู้สอนเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและงานวิจัยของกุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน อธิบายได้ว่าพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมียุ่หรืออายุมาก ต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่าครูผู้สอนที่มี อายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) สถานภาพ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า พนักงานสถานภาพต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ต่างกัน พนักงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพไหนต่างก็ตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริย์ สาธารณะ (2548) ที่พบว่าครูผู้สอนที่มี สถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีสเส้น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 อภิปรายได้ว่านโยบายของบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) เน้นประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงระดับการศึกษาว่าจบมาใน ระดับใด หากพนักงานท่านใดมีความรู้ ความสามารถ ก็จะได้รับพิจารณาตามความเหมาะสม จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุสุมา สร้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของพนมพร แสนมีนา (2547) ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

5) ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า บริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเพิ่งเริ่มงานใหม่ หรือ ทำงานมานานแล้ว ต่างต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรีย์ สาธารณะ (2547) ที่พบว่า อายุราชการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร อำเภอ จังหวัด อุบลราชธานี

6) รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า พนักงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แต่มีแรงจูงใจไม่ต่างกัน แสดงว่า นโยบายของ บริษัทฯ ต่อ เรื่องเงินเดือนของพนักงาน ไม่เป็นที่ดึงดูดใจของพนักงานในการจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนมพร แสนมีนา (2547) ที่พบว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

7) ตำแหน่งงานพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า นโยบายในการบริหารงานของบริษัท คริสเตียนีและนิลเสนไทย จำกัด มหาชน เน้น “คน” เป็นหลัก

โดยเฉพาะบุคคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด มหาชน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการแบ่งช่วงเงินเดือนตามตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนมพร แสนมีนา (2547) ที่พบว่าตำแหน่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) องค์กรควรมีการปรับปรุงนโยบายเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า พนักงานควรพร้อมใจ และพยายามทำงานกันอย่างเต็มที่ งานที่ยากก็สามารถทำให้เสร็จได้โดยไม่ยากนัก และ องค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

2) ด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นสิ่งๆที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอ และองค์กรควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจน สำหรับการกล่าวยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า พนักงานควรปฏิบัติงานตามความสามารถและคุณวุฒิของงานนั้นๆ และ องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานเร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ ผลงาน มากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐภาคเอกชน แนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า พนักงานควรให้ความสำคัญในงานที่รับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่องานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ และผู้บริหารระดับสูงควรให้โอกาสพนักงานเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตนเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณี พนักงานไม่สามารถทำงานได้

5) ด้านความก้าวหน้าของงาน พนักงานที่มีความสามารถในการทำงานควรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม อาจยึดหลัก อาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วย

6) ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนี้เป็นอันดับ 1 ว่า ต้องบริหารคนและตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถและวุฒิ คุณวุฒิ และต้องมีหลักเกณฑ์และความชัดเจนโดยต้องเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนให้พนักงานรู้สึกว่าการบริหารขององค์กรเป็นแบบครอบครัวเดียวกันและทางส่วนกลาง ควรจะเข้ามาดูแลตรวจสอบ แต่ละหน่วยงานก่อสร้างให้มากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า พนักงานควรพึงพาสักกัน สามัคคีกัน ไม่แตกแยก ช่วยกันทำงานเพื่อความเป็นปึกแผ่นและมั่นคงขององค์กร

9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า บริษัทฯ ควรมีหลักประกันในการทำงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรช่วยกันทำงานและรักองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับองค์กร

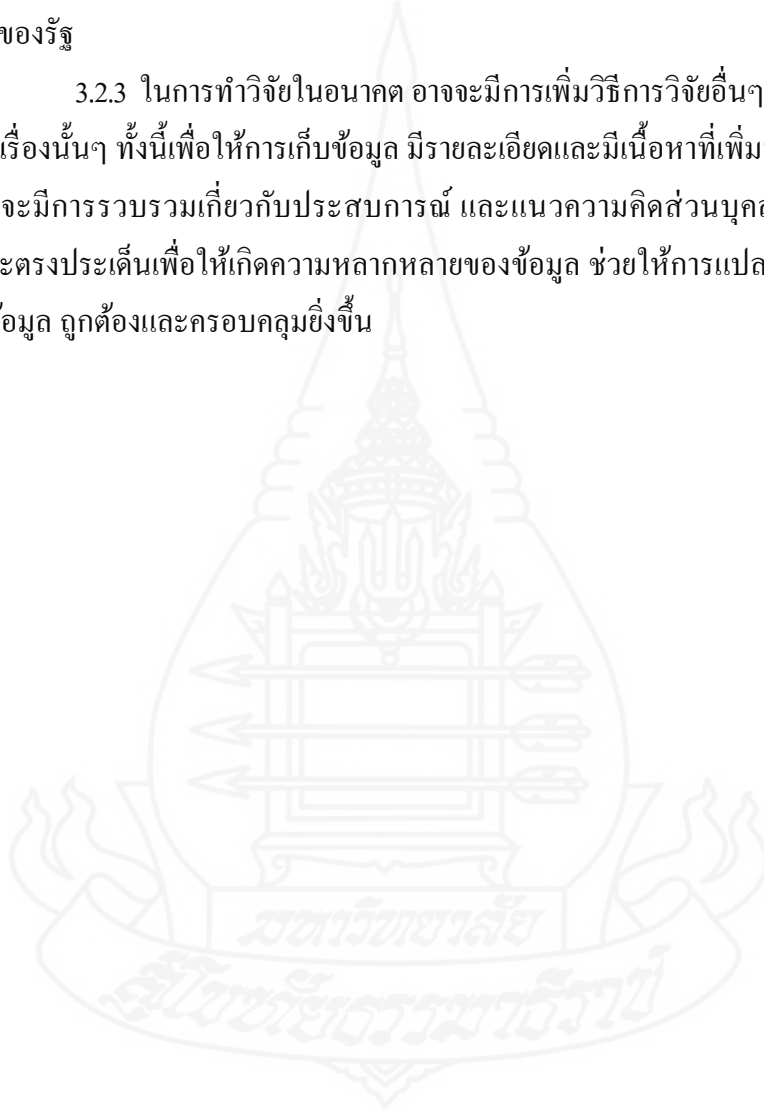
10) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นว่า องค์กรควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนให้ความเป็นธรรม ในการเลื่อนพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงาน โดยการพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงานเป็นการส่งผลให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ตลอดจนมีค่าที่พักให้ทั้งต่างจังหวัดและกรุงเทพมหานคร และหากหากบริษัทได้กำไรจากหน่วยงาน งานมากกว่าที่ตั้งเป้าไว้ หน่วยงานนั้นควรได้รับโบนัสของหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) ในส่วนกลางและภูมิภาค

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนิลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) กับภาคเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ

3.2.3 ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูล มีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวความคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็นเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล ถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยตยา เพิ่มผล (2541) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- กัลยรัตน์ ประจำแถม (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์
ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” ปรินญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- กวี เข้มกลีบ (2550) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัททากาฮาโคราช จำกัด”
ปรินญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- จirnันท์ บรรจงภาค (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”
ปรินญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- จรรยา เฟ็งมีศรี (2543) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนอนามัย”
ปรินญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหิดล
- จตุมา เอี่ยมเสีย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- จำแลง สงหนู (2548) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิต
ของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวอเตอร์ ของบริษัทเดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย
จำกัด (มหาชน)” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา
- เจนนิสา กราบเรือ (2548) “แรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยสาร
ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจ็บบี แอนด์ เจ็สเซ็น
บิสซิเนส เซอร์วิส (ที) จำกัด” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง (2542) “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 11” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฐาตุร ชันธนิก และชัยยา ฉุยฉาย (2546) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัทฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณรงค์ เอี่ยมสม (2548) “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบิน ตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ครุณี พร้อมทวีทิทธิ์ (2545) “ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผู้ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนเศรษฐ์ โลทาร์กษพงษ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วี.ที. การ์เม้น จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธิดา สุขใจ (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วน โรงงาน ฟอกย้อม 2 บริษัทยูนิเจนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไปทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพมาศ แก้วชิม (2542) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บรรยงค์ ไตจินดา (2542) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร รวมสาส์น
- พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ” การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- มัลลิกา บุญนาค (2537) การประมวลผลข้อมูลทางสถิติ (by SPSS for Windows) กรุงเทพมหานคร
คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- เยาวลักษณ์ สุทธิปริญญาพันธ์ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการระดับปฏิบัติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน”
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- รชพร รัตนวิวัฒน์พงศ์ (2545) “ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน
ของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย” ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ราณี อธิชัยคุณ (2549) ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7
พิมพ์ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิกรม ลีเมสกีรานันท์ (2545) “ประสิทธิผลการดำเนินงานด้าน โฆษณาของสำนักงานเขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วินัย เพชรช่วย (2009) ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) การบริหาร กรุงเทพมหานคร เชริคเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- ศันสนีย์ สุขสมิติ (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิทคอมพิวเตอร์ จำกัด”
ปริญญามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : การศึกษากรณีบริษัท อดินฟ จำกัด”
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร
ไคมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิลด์
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- สมใจ ลักษณะ และคณะ (2549) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

- สายชล จันทร์เพ็ญ (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งกำนัน” ปรินญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สาโรช เนติธรรมกุล (2549) เอกสารคำสอนรายวิชาของสัการและการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- โสภณ พงศ์สุพัต (2547) “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
สาขานิติศาสตร์พัฒนาการ ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- โสภิตา เฟื่องทอง (2545) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ
โครงการหลวง” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- อารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย
- Apander (2000) Organizational Commitment in Higher Education. USA.Jackson State University.
- Allen N.J. and Meyer J.P (2002) The measurement and antecedents of affective, continuanceand
normative commitment to the organization . Journal of Occupational Psychology,3, 1-18
- Certo, Samuel C., Certo, S. Trevis. (2006) Modern Management Upper Saddle River, N.J:
Peason/Prentice Hall.
- Herzum, Peter and Sims, oliver Business Component Factory.U.S.A:John Wile & Sons 2000
- Jackson, Susan E. and Schuler, Randall S. Managing Human Resources Through Strategic
Partnerships. Canada : Thomson South – western .2003
- Rohhins & Judge. Organizational Behavior. 13 th Edition Bob Stretch 1998



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ว่าที่ร้อยตรีพรชัยฐ์ ทองสุข
ตำแหน่ง วิศวกรโยธาอาวุโส ระดับ 7
ปฏิบัติงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ โครงการ หน่วยงานก่อสร้างสะพานข้ามทางแยก
บนทางหลวงหมายเลข 4 (แยกทุ่งพระเมรุ)
บริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัดมหาชน
การศึกษา ปริญญาโท วิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
2. คุณโสภิตา ชูรอด
ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการนวัตกรรม โรงพยาบาลรามคำแหง
การศึกษา ปริญญาโท บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ สาขาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. คุณสุทิพย์ ไชยประพันธ์
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานนโยบายและแผน 7)
กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
การศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ เอกบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์รายบุคคล

โดยใช้สูตร

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

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

(Index Of Item – Objective Congruence)

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

จุดประสงค์ที่	ข้อความที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			$\sum R$	IOC
		1	2	3		
1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
2	6	1	1	1	3	1.00
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
3	11	1	1	1	3	1.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	0	1	1	2	0.67
	15	1	1	1	3	1.00
4	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	1	3	1.00
5	21	1	1	1	3	1.00
	22	1	1	1	3	1.00
	23	0	1	1	2	0.67
	24	1	1	1	3	1.00
	25	1	1	1	3	1.00

จุดประสงค์ที่	ข้อความที่	คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
6	26	1	1	1	3	1.00
	27	1	1	1	3	1.00
	28	1	1	1	3	1.00
	29	1	1	1	3	1.00
	30	1	1	1	3	1.00
7	31	1	1	1	3	1.00
	32	1	1	1	3	1.00
	33	1	1	1	3	1.00
	34	1	1	1	3	1.00
	35	1	1	1	3	1.00
8	36	1	1	1	3	1.00
	37	1	1	1	3	1.00
	38	1	1	1	3	1.00
	39	1	1	1	3	1.00
	40	1	1	1	3	1.00
9	41	1	1	1	3	1.00
	42	1	1	1	3	1.00
	43	1	1	1	3	1.00
	44	1	1	1	3	1.00
	45	1	1	1	3	1.00
10	46	0	1	1	2	0.67
	47	1	1	1	3	1.00
	48	1	0	1	2	0.67
	49	1	1	1	3	1.00
	50	1	1	1	3	1.00
ผลรวม IOC		47	49	50	146	48.67

ผลรวม IOC = 48.67/50
= 0.9734



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับที่ **แบบสอบถาม**

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)
 คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและ แสดงความคิดเห็นที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ และมีค่าอย่างสูงยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด ขอให้ท่านตอบ แบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และโปรดตอบคำถาม ให้ครบทุกข้อ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

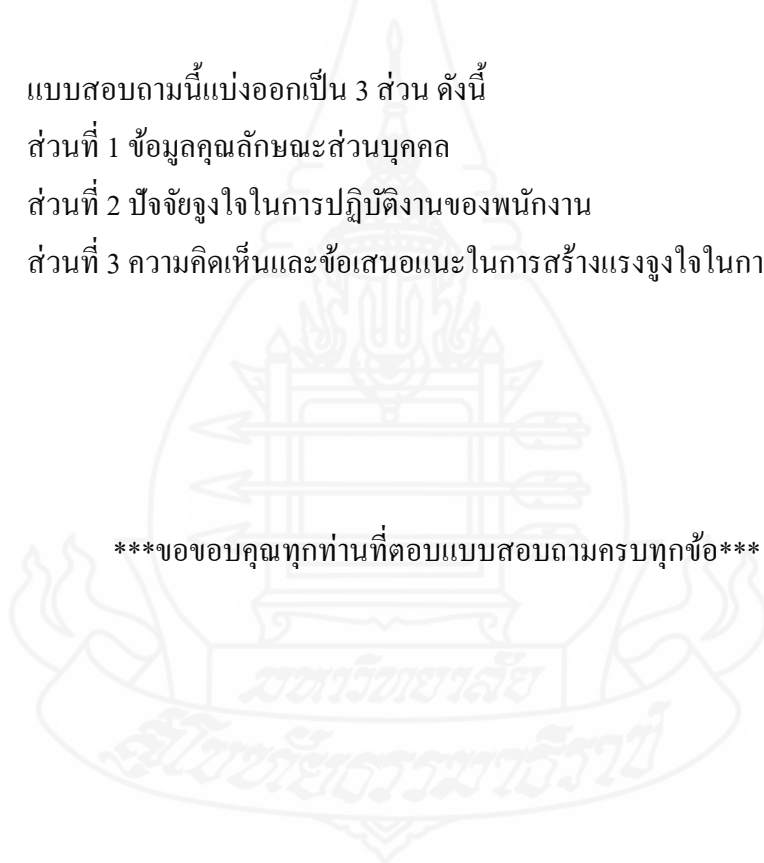
แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|----------------------------------|---|--|
| 1 เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี | <input type="checkbox"/> 21-30 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 31-45 ปี | <input type="checkbox"/> 46- 60 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 61-70 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 70 ปี |
| 3. สถานภาพ | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> หม้าย |
| 4. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.6 | <input type="checkbox"/> ม.6, ปวช. |
| | <input type="checkbox"/> ปวส., อนุปริญญา | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท |
| | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 5. ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทนี้ | <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ปี | <input type="checkbox"/> 2 - 5 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

6. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000 - 35,000 บาท
 35,001 - 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท
7. ตำแหน่งงาน ช่างเทคนิค/พนักงาน วิศวกร
 สถาปนิก/ช่างเขียนแบบ หัวหน้ากลุ่มงาน
 ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการจูงใจที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้จูงใจให้ท่านปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

- 5 เห็นด้วยมากที่สุด
 4 เห็นด้วยมาก
 3 เห็นด้วยปานกลาง
 2 เห็นด้วยน้อย
 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย					
2. ข้อเสนอแนะของท่านได้รับพิจารณาจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปฏิบัติ					
3. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและทำได้สำเร็จเสมอ					
4. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ					
5. การประเมินผลงานที่สำเร็จของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
7. ผลงานและความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและความสำเร็จของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
10. ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้					
ด้านลักษณะของงาน					
11. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
12. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ					
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
15. ท่านปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จโดยไม่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย					
17. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
18. งานที่ท่านทำเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน					
19. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
20. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าของงาน					
21. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น					
22. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสเข้าศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอ					
23. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในบริษัท					
24. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถและผลงาน ในหน้าที่					
25. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27. บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในที่ดีและรวดเร็ว					
28. บริษัทของท่านมีนโยบายที่นำไปปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
35. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทคริสเตียนีและนิลสัน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
36. ท่านมีความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
37. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่า					
38. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมมากกว่าจะทำงานคนเดียว					
39. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
40. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง					
41. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
42. ท่านเชื่อมั่นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
43. ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
44. ท่านมีความผูกพันกับบริษัทที่ทำอยู่					
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ					
46. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
47. โบนัสที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงาน					
48. ท่านมีความพึงพอใจกับการประเมินผลการทำงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี					
49. การให้สวัสดิการและด้านบริการเช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน มีความเหมาะสม					
50. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่เหมาะสม เช่น เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร การได้รับสิทธิในการรักษาและตรวจสุขภาพประจำปี					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำแนะนำ โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1. ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ.....
.....

3. ด้านลักษณะของงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ.....
.....

5. ด้านความก้าวหน้าของงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

6. ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อเสนอแนะ.....
.....

7. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ.....
.....

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ.....
.....

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ





ภาคผนวก ค

การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability)

การหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	50

ผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามวัดแรงงใจ มีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.946 หรือเท่ากับ 0.95

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.76670	0.727930	30
VAR00002	3.36670	0.889920	30
VAR00003	3.56670	0.678910	30
VAR00004	3.43330	0.773850	30
VAR00005	3.33330	0.844180	30
VAR00006	3.76670	0.773850	30
VAR00007	3.36670	0.668680	30
VAR00008	3.30000	0.987860	30
VAR00009	3.26670	0.827680	30
VAR00010	3.23330	0.858360	30
VAR00011	3.56670	0.858360	30
VAR00012	3.76670	0.935260	30
VAR00013	3.56670	0.858360	30
VAR00014	3.36670	0.889920	30
VAR00015	2.96670	1.033350	30
VAR00016	3.80000	0.664360	30
VAR00017	3.23330	0.935260	30
VAR00018	3.43330	0.817200	30
VAR00019	3.60000	0.770130	30
VAR00020	3.80000	0.714380	30
VAR00021	3.46670	1.041660	30
VAR00022	3.63330	0.718400	30
VAR00023	2.93330	1.014830	30
VAR00024	3.00000	0.946860	30
VAR00025	3.06670	0.980270	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00026	3.30000	0.915390	30
VAR00027	3.30000	0.952310	30
VAR00028	3.10000	0.959530	30
VAR00029	3.06670	0.980270	30
VAR00030	3.10000	0.959530	30
VAR00031	3.83330	0.912870	30
VAR00032	3.60000	0.968470	30
VAR00033	3.26670	1.080660	30
VAR00034	3.43330	0.858360	30
VAR00035	3.70000	0.876910	30
VAR00036	3.83330	0.874280	30
VAR00037	3.53330	0.860370	30
VAR00038	3.73330	0.784920	30
VAR00039	3.90000	0.547720	30
VAR00040	3.66670	0.884090	30
VAR00041	3.20000	0.805160	30
VAR00042	3.23330	0.858360	30
VAR00043	3.73330	0.907190	30
VAR00044	3.36670	0.889920	30
VAR00045	3.26670	0.691490	30
VAR00046	2.70000	1.055360	30
VAR00047	2.76670	1.040000	30
VAR00048	2.53330	1.136640	30
VAR00049	2.63330	1.066200	30
VAR00050	2.80000	0.996550	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	164.4333	520.323	0.571	0.944
VAR00002	164.8333	512.489	0.659	0.944
VAR00003	164.6333	523.895	0.498	0.945
VAR00004	164.7667	524.047	0.428	0.945
VAR00005	164.8667	527.361	0.303	0.946
VAR00006	164.4333	529.771	0.265	0.946
VAR00007	164.8333	524.695	0.479	0.945
VAR00008	164.9	521.266	0.39	0.945
VAR00009	164.9333	524.616	0.383	0.945
VAR00010	164.9667	514.861	0.622	0.944
VAR00011	164.6333	520.723	0.469	0.945
VAR00012	164.4333	518.461	0.481	0.945
VAR00013	164.6333	518.171	0.535	0.944
VAR00014	164.8333	512.626	0.655	0.944
VAR00015	165.2333	526.599	0.256	0.946
VAR00016	164.4	534.8	0.149	0.946
VAR00017	164.9667	530.447	0.197	0.946
VAR00018	164.7667	521.633	0.469	0.945
VAR00019	164.6	539.49	-0.007	0.947
VAR00020	164.4	529.697	0.292	0.945
VAR00021	164.7333	507.513	0.665	0.943
VAR00022	164.5667	520.392	0.577	0.944
VAR00023	165.2667	504.616	0.75	0.943
VAR00024	165.2	509.338	0.692	0.943
VAR00025	165.1333	511.568	0.615	0.944
VAR00026	164.9000	509.955	0.702	0.943

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00027	164.9000	505.679	0.776	0.943
VAR00028	165.1000	504.783	0.791	0.943
VAR00029	165.1333	514.326	0.552	0.944
VAR00030	165.1000	509.817	0.671	0.943
VAR00031	164.3667	518.447	0.494	0.944
VAR00032	164.6000	516.041	0.519	0.944
VAR00033	164.9333	510.547	0.576	0.944
VAR00034	164.7667	519.840	0.492	0.944
VAR00035	164.5000	521.155	0.447	0.945
VAR00036	164.3667	517.551	0.541	0.944
VAR00037	164.6667	521.471	0.448	0.945
VAR00038	164.4667	524.533	0.408	0.945
VAR00039	164.3000	526.286	0.527	0.945
VAR00040	164.5333	521.361	0.438	0.945
VAR00041	165.0000	518.759	0.557	0.944
VAR00042	164.9667	515.895	0.595	0.944
VAR00043	164.4667	517.568	0.519	0.944
VAR00044	164.8333	513.316	0.638	0.944
VAR00045	164.9333	521.306	0.571	0.944
VAR00046	165.5000	513.017	0.537	0.944
VAR00047	165.4333	526.323	0.26	0.946
VAR00048	165.6667	521.678	0.325	0.946
VAR00049	165.5667	517.289	0.441	0.945
VAR00050	165.4000	514.662	0.534	0.944

Scale Statistics			
Mean	Mean	Mean	Mean
168.2	168.2	168.2	168.2

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สถานที่ทำงาน	บริษัท คริสเตียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) 727 ถนนลาซาล แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	วิศวกรโครงการ

