

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด



นางสาวศุติพร บัวชุม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

Motivation in Working of Employees of World Kogyo (Thailand) Company Limited

Miss Suleporn Buachum



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

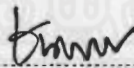
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว
(ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวศุติพร บัวชุม
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์

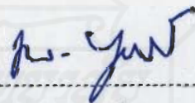
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวศุภิพร บัวชุม รหัสนักศึกษา 2533002537 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คือ พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

Independent Study title: Motivation in Working of Employees of World Kogyo (Thailand) Company Limited

Author: Miss Suleeporn Buachum; **ID:** 2533002537;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisors: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor ;

Academic year: 2013

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the level of motivation of employees at World Kogyo (Thailand) Company Limited, and (2) compare the level of motivation of employees at World Kogyo (Thailand) Company Limited classified by personal factors.

The total population consisted of 50 employees at World Kogyo (Thailand) Company Limited. The questionnaires were used in data collection process within this study with reliability value of 0.917. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, t-test, F-test, Analysis of variables (One-way ANOVA).

The results showed that (1) overall the motivation level of employees at World Kogyo (Thailand) Company Limited was at the high level. Considering each aspect, achievement, responsibility, recognition, work characteristic, personal relationship, command, work condition and work security were at high level while advancement, organizational policy and administration and compensation were at moderate level (2) the employees with difference education and working experience had difference work motivation at the statistically significant 0.05 level. The employees with difference gender, age, marital status, position level and salary had no difference work motivation.

Keywords: Work motivation, Employees, World Kogyo (Thailand) Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนทพันธ์ สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษา งานค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ และขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษา ในครั้งนี้

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้ศึกษา ที่เป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่า หรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศุติพร บัวชุม

สิงหาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	7
การดำเนินงานของบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	27
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	29
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	41
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	64
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปการศึกษา.....	67
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	87
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	88
ข แบบสอบถาม.....	90
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ประวัติผู้ศึกษา.....	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	27
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม.....	30
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน.....	31
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ.....	32
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....	33
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงาน.....	34
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า.....	35
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....	36
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา.....	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	38
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	39
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน.....	40
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	42
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	47
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	48
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	49
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	49
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	50
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	50
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	52
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	54
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	57
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้.....	61
ตารางที่ 4.35 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	64

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โค-เกียว (ประเทศไทย) จำกัด”.....	3
ภาพที่ 2.1 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg).....	10
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด.....	13



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย หากบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องและตรงตามความต้องการเป็นสำคัญ แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากระดับแรงจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใหม่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย ซึ่งการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ย่อมต้องอาศัยกลยุทธ์จิตวิทยาหรือต้องใช้แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย การจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศรัทธา ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานและองค์กร สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูด

ความรู้สึกและจิตใจของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็จะอยากปฏิบัติงานให้กับองค์การ เกิดความจงรักภักดี และคงอยู่กับองค์การต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลง เกิดความห่างเหินต่อองค์การ ในที่สุดก็จะทำให้เกิดปัญหาการออกจากงานของบุคลากร

บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัท ผู้ผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งและซ่อมบำรุง ประตูผ้าใบม้วน เปิด-ปิด อัตโนมัติ ความเร็วสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” มีทำเลที่ตั้งอยู่ที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากทำเลที่ตั้งของบริษัทที่ไม่ได้อยู่ในเขตเมืองและเขตอุตสาหกรรมที่มีแรงงานรองรับ ทำให้พบปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการจัดหาแรงงานทดแทนกระทำมิได้ช้าและไม่ทันตามเวลาที่ต้องการ หากมีพนักงานลาออกจึงส่งผลกระทบต่อผลิตผลของงาน ซึ่งในปัจจุบันบริษัทมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทมีการเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับพนักงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท และด้านปัจจัยค้ำจุน บริษัทมีโบนัสประจำปี มีการปรับเงินเดือนประจำปี มีการจัดสัมมนาและพักผ่อนนอกสถานที่ประจำปี มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อให้เกิดการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และมีการดำเนินการกิจกรรม 5ส เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อลดอัตราการเข้า-ออกของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อผลิตผลของการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานของบริษัทมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

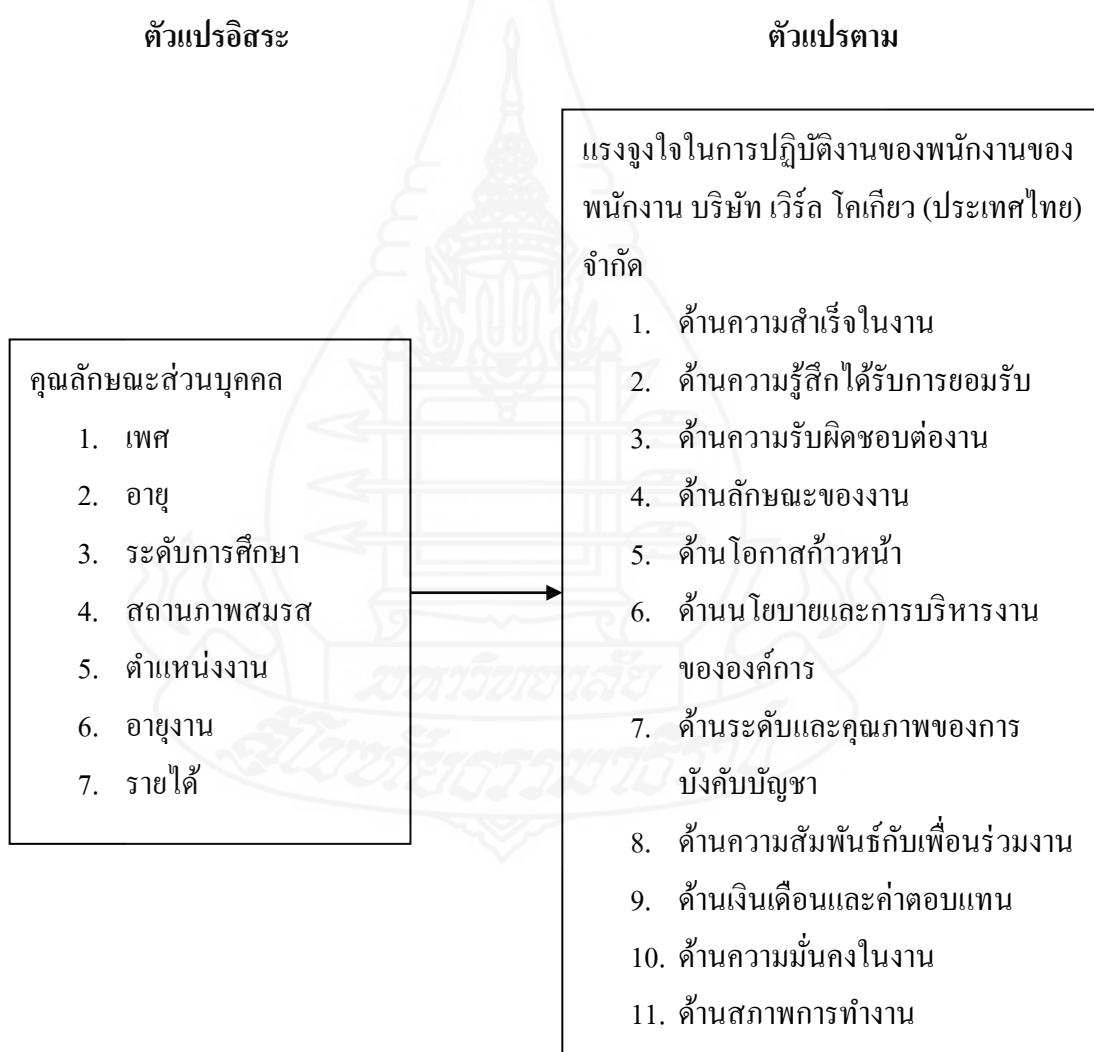
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ และกรอบแนวคิดตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงแนวคิด หลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553 : (7-13) – (7-15)) มาใช้เป็นเกณฑ์ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา 11 ด้าน ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด”

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ มีสมมติฐานการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาประกอบด้วย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยจะศึกษาระดับคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดของหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาตั้งแต่ เดือนมีนาคม – กรกฎาคม 2557

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

5.4.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดของหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองและความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การ สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมและจิตสำนึกในการทำงาน เช่น มีความทุ่มเท มีความมุ่งมั่น มีความยินดีที่จะทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

6.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.2 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือจากผู้ร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

6.1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจและควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

6.1.4 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง เนื้องานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายความสามารถ ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป

6.1.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมของบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติของบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

6.1.7 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีของ บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.9 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ เบี้ยขยัน เครื่องแบบในการทำงาน หรือสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น

6.1.10 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.1.11 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆภายใน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.3 พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

6.4 บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินงานการผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งและซ่อมบำรุง ประตูผ้าใบม้วน เปิด-ปิด อัตโนมัติ ความเร็วสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์”

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

7.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ต่อไป

7.2 ผู้บริหารสามารถนำวิธีการวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่เกี่ยวกับปัญหาเรื่องแรงจูงใจ เพื่อใช้ประโยชน์กับหน่วยงานหรือบริษัทอื่นๆ ที่ต้องการทำศึกษาในเรื่องเดียวกัน

7.3 ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องเป็นรายข้อ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านแรงจูงใจของพนักงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาทำการศึกษานวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
2. การดำเนินงานของบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ในองค์การธุรกิจ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้บริหารที่จูงใจบุคลากรของตนเองอย่างเหมาะสมย่อมกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ เพื่อให้ผลงานสำเร็จลุล่วงไปได้ดีและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ส่งผลกระทบต่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553: (5-50))

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

บีช (Beach 1967 : 234) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การที่บุคคลบุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์หรือรางวัล

ฮอย และ มิสเกิล (Hoy and Miskel 1982 : 137) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนความต้องการ ความเครียด หรือกลวิธีอื่นใดที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายบุคคล

มิทเชลล์ และ ลาร์สัน (Mitcheel and Larson 1987 : 154) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมใ้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

สมคิด กลับดี (2549 : 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานนี้เกิดจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆจากภายในหรือภายนอกร่างกาย

ธนากร ทวีรัตน์ (2551 : 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากภายนอกและภายในที่ทำให้ตัวบุคคลมีความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

ศิริไล กุลทรัพย์ศุขรา (2552 : 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันใ้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลใ้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

นาวรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552 : 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งส่งผลใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการ

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก็เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลใ้งานนั้นๆประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการจูงใจใ้พนักงานปฏิบัติงานใ้บรรลุเป้าหมายที่

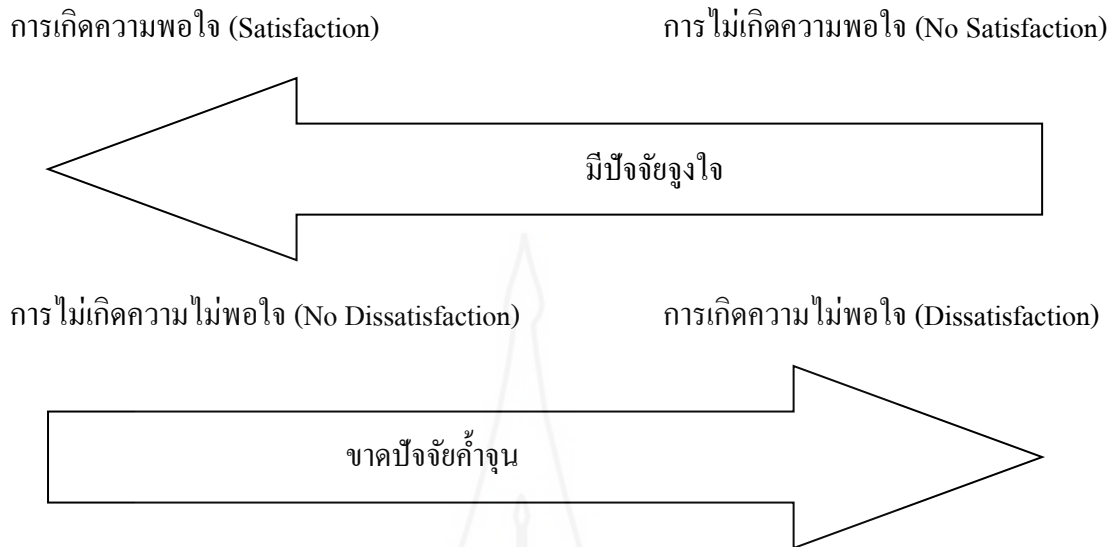
กำหนดไว้ สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาและเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำของบุคคล

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนั้นมีหลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพราะเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553 (7-19) – (7-21)) ซึ่งจะแตกต่างจากแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น กล่าวคือ การที่บุคลากรได้รับเงินเดือนต่ำทำให้ไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหากได้รับเงินเดือนสูงทำให้พอใจและมีแรงจูงใจ แต่เขาได้ค้นพบว่าเงินเดือนต่ำแม้จะเป็นสาเหตุหรือทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนสูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะเป็นเพียงสาเหตุของการไม่เกิดความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) เท่านั้น หรือตราบใดที่บุคลากรไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน บุคลากรยังไม่เกิดความไม่พอใจ และเขาเสนอว่าสาเหตุสำคัญหรือปัจจัยของความพอใจที่สร้างแรงจูงใจบุคลากรนั้นจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่กระทำ เช่น ความสำเร็จของงานหรือการยอมรับในผลงาน ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่อสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น บุคคลทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดี แต่งานที่ทำน่าเบื่อ ไม่ท้าทาย และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย บุคคลนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานเช่นกัน (Kreitner and Kinicki, 2004 : 270 – 271) สรุปแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเคอริก
เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยสรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานและโอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความสุขใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความสุขใจกับงานและองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงานและสภาพการทำงาน

ปัจจัยสำคัญเหล่านี้ แม้องค์การจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

2. การดำเนินงานของบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ความเป็นมาของบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินกิจการภายใต้ บริษัท เวิร์ด โคเกีย จำกัด (ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น) ก่อตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2551 เพื่อผลิตและจำหน่าย ประตูปรีโซเฟอเปิด-ปิด อัตโนมัตินวัตกรรมสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” โรงงานและสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯปัจจุบัน ตั้งอยู่ที่ 39/19 หมู่ 4 ถนน 345 ตำบลชะหาร อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีออฟฟิศสำนักงานขายกระจายอยู่ตามนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักงานขายสาขาชลบุรี (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร) ตั้งอยู่ที่ 61/9 หมู่ 6 ตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สำนักงานขายสาขาอยุธยา (นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ) ตั้งอยู่ที่ 19/101 หมู่ 4 ตำบลคานหาม อำเภออุทัย จังหวัดอยุธยา สำนักงานขายสาขาระยอง ตั้งอยู่ที่ 168/22 หมู่ 4 ตำบลบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และสำนักงานขายสาขาปราจีนบุรี ตั้งอยู่ที่ 212/21 หมู่ 10 ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี มีพนักงานรวมทั้งหมดประมาณ 50 คน

บริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งและซ่อมบำรุง ประตูปรีโซเฟอเปิด-ปิด อัตโนมัตินวัตกรรมสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย มีโรงงานผลิตในประเทศไทย ภายใต้การควบคุมคุณภาพจาก บริษัท เวิร์ด โคเกีย จำกัด ประเทศญี่ปุ่น จากประสบการณ์และความสำเร็จในด้านการผลิต จัดจำหน่าย พร้อมทั้งติดตั้ง ประตูปรีโซเฟอเปิด-ปิด อัตโนมัตินวัตกรรมสูง กว่า 28 ปี ของบริษัท เวิร์ด โคเกีย จำกัด ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานสากลและมียอดขายสูงสุด ในปีพุทธศักราช 2551 จึงได้มีการจัดตั้ง บริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อรองรับตลาดในประเทศไทย และเป็นการขยายฐานลูกค้าภายในประเทศ รวมถึงภูมิภาคอาเซียน

2.2 การดำเนินงานของบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินงานผลิต จัดจำหน่าย ติดตั้งและซ่อมบำรุง ประตูปรีโซเฟอเปิด-ปิด อัตโนมัตินวัตกรรมสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” โดยให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพ ราคา ระยะเวลาการส่งมอบ และความรับผิดชอบต่อลูกค้า เป็นหลักในการดำเนินงาน รายได้หลักของบริษัทฯมาจากการจัดจำหน่ายประตูปรีโซเฟอเปิด-ปิด อัตโนมัตินวัตกรรมสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” บริษัทฯมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำด้าน

การผลิตและส่งออกประตูผ้าใบม้วน เปิด-ปิด อัตโนมัติ ความเร็วสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า “โรลเวย์” ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าพร้อมทั้งสร้างความมั่นใจกับผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า

จากสภาวะทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและสถานการณ์ความไม่สงบทางการเมืองที่ผ่านมาทำให้อัตราการเจริญเติบโตของบริษัทฯ น้อยลงกว่าปีที่ผ่านมา อีกทั้งการแข่งขันในตลาดยังคงทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในเรื่องของต้นทุนและราคา

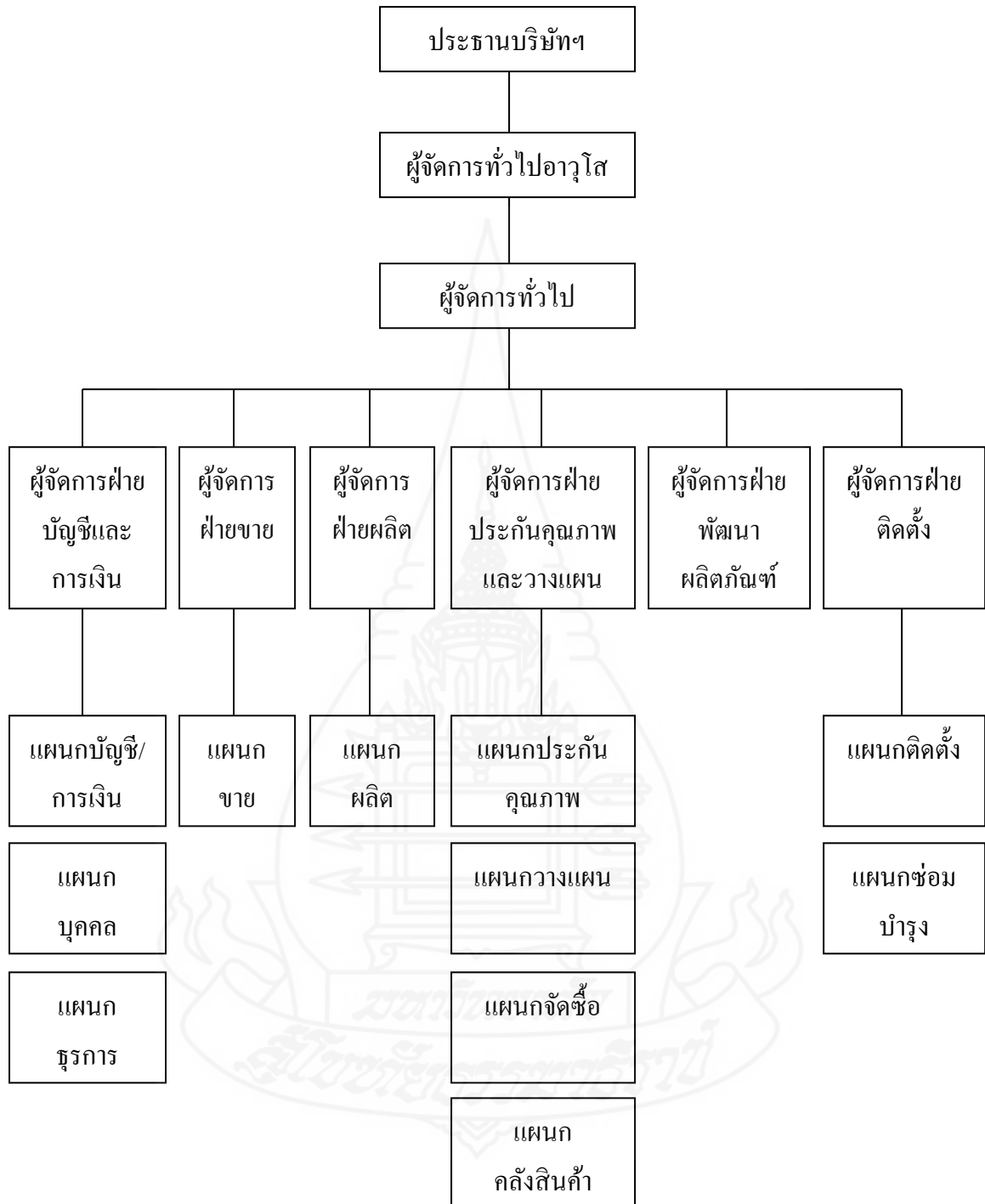
2.3 นโยบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับพนักงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท และด้านปัจจัยค้ำจุน บริษัทมีโบนัสประจำปี มีการปรับเงินเดือนประจำปี มีการจัดสัมมนาและพักผ่อนนอกสถานที่ประจำปี มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อให้เกิดการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และมีการดำเนินการกิจกรรม 5ส เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

2.4 โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทบรรลุตามเป้าหมาย บริษัทฯ ได้จัดให้มีโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 286 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ เบนท์เลย์และเรมเพล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้านคือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้าด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครูชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการหลักสูตรและภาวะกดดันทางสังคม (2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม จัดอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และอันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

สมคิด กลับดี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 433 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ scheffe ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของด้านที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจำแนก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำแนกไม่แตกต่างกัน

ศันสนีย์ สุขสมิติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 120 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้มีความสำคัญ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงาน

ธนากร ทวีรัตน์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต นำไปสู่ความสามารถในการผลิต คุณภาพงาน ความสามารถในการประสานงานและการแก้ไขปัญหาในงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด เป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.9669 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินคัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านงานที่น่าสนใจมีคุณค่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านเงินเดือน (2) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพและการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน กำหนดตำแหน่งหน้าที่งานที่ชัดเจน และด้านเงินเดือน โดยการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนตามหลักความรู้ความสามารถด้วยความยุติธรรม

นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์โร ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศใน

การทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด จำนวน 105 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ชนิดวิเคราะห์ทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย (2) พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่

แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุ่งทิวา อินตะใจ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point Biserial สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

นรินทร์ ดันติรุ่งโรจน์ชัย (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,544 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทอโรยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.970 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องาน เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจปานกลาง ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับพนักงาน หรือหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ปัจจัยที่พนักงานให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุมาลี กรดกangkan (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเทคนิค และวิธีให้คำปรึกษา น้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีเพศ สถานภาพ และภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการดำเนินการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแผนคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) แบบมีข้อคำตอบให้เลือก มีทั้งหมด 7 หัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก 11 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2553 : 45-47) โดยจะให้ลำดับคะแนนดังต่อไปนี้

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

ผู้ศึกษาทำการคำนวณค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งระดับช่วงคะแนนความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 มีที่มาดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2553 : 45-47)

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{สูตรการคำนวณช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงระดับแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึงระดับแรงจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึงระดับแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึงระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 11 ข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษาทั้งหมดหรือไม่ เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ประเมินด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน ว่าข้อคำถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น วัดได้ตรงและครอบคลุมตามตัวแปรและองค์ประกอบหรือไม่ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.917

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จากประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 50 ชุด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ขออนุญาตบริษัทเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

3.1.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 50 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์

3.1.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น เอกสาร หนังสือวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบแล้ว นำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ และหาร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่างๆเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 11 ด้านต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด 11 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ 3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านโอกาสก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 7) ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 10) ด้านความมั่นคงในงาน 11) ด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เวิร์ด โค – เกียว (ประเทศไทย) จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปสอบถามพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 50 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (N = 50)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	28	56.0
	หญิง	22	44.0
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
	20 – 30 ปี	24	48.0
	30 – 40 ปี	15	30.0
	40 – 50 ปี	9	18.0
	มากกว่า 50 ปี	2	4.0
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า	12	24.0
	อนุปริญญา / ปวส.	18	36.0
	ปริญญาตรี	17	34.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	6.0
สถานภาพสมรส	โสด	34	68.0
	สมรส	14	28.0
	หย่าร้าง	2	4.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (N = 50)	ร้อยละ (100.0)
ตำแหน่งงาน	ระดับพนักงาน	35	70.0
	ระดับหัวหน้างาน	7	14.0
	ระดับหัวหน้าฝ่าย	3	6.0
	ระดับผู้จัดการ	5	10.0
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	12.0
	1 – 2 ปี	21	42.0
	3 – 4 ปี	18	36.0
	มากกว่า 4 ปี	5	10.0
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	2	4.0
	10,001 – 20,000 บาท	34	68.0
	20,001 – 30,000 บาท	7	14.0
	มากกว่า 30,000 บาท	7	14.0

จากตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 2 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ อายุงานระหว่าง 3 – 4 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และน้อยที่สุดคือ อายุงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ระดับ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ รายได้ระดับ 20,001 – 30,000 บาท และรายได้ระดับมากกว่า 30,000 บาท ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และน้อยที่สุดคือ รายได้ระดับน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ 11 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ 3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านโอกาสก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร 7) ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 10) ด้านความมั่นคงในงาน 11) ด้านสภาพการทำงาน โดยได้ตั้งคำถามทั้งสิ้น 44 คำถาม มีการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จากหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดตามกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ได้ผลลัพธ์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.00	.61	มาก
2. ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ	3.78	.65	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.98	.69	มาก
4. ด้านลักษณะของงาน	3.74	.57	มาก
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.28	1.05	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.12	1.12	ปานกลาง
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	3.54	.99	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	.80	มาก
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2.84	.96	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.42	.99	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	.74	มาก
รวม	3.54	.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\mu = 3.98$) และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\mu = 2.84$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ท่านมีความทุ่มเทเพื่อให้งานของท่านประสบ - ผลสำเร็จ	4.40	.73	มากที่สุด
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา	4.14	.81	มาก
3. ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.92	.72	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จ ในงานของท่านเสมอ	3.58	.81	มาก
รวม	4.00	.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 4.14$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ

ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	μ	σ	การแปลผล
1. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.94	.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ	3.70	.68	มาก
3. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.54	.81	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.68	.89	มาก
รวม	3.78	.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ($\mu = 3.70$) และน้อยที่สุดคือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ด้านความรับผิดชอบต่องาน	μ	σ	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการทำงาน	3.82	.90	มาก
2. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วย ตัวเอง	3.78	.82	มาก
3. ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.32	.74	มากที่สุด
4. ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งาน สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	4.28	.81	มากที่สุด
รวม	3.98	.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) รองลงมาคือ พนักงานทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ($\mu = 4.28$) และน้อยที่สุดคือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	การแปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ	3.88	.75	มาก
2. ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	3.84	.87	มาก
3. ปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.70	.68	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.70	.79	มาก
รวม	3.74	.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ ($\mu = 3.84$) และน้อยที่สุดคือ ปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า

ด้านโอกาสก้าวหน้า	μ	σ	การแปลผล
1. พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเสมอภาค	3.32	1.06	ปานกลาง
2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาส และมีความก้าวหน้าในงาน	3.20	1.25	ปานกลาง
3. ท่านยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไป ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบ สูงขึ้น	3.64	1.03	มาก
4. บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	3.14	1.18	ปานกลาง
รวม	3.28	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) รองลงมาคือ พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 3.32$) และน้อยที่สุดคือ บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. นโยบายของบริษัทที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.02	1.15	ปานกลาง
2. นโยบายของบริษัทที่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ	3.14	1.11	ปานกลาง
3. นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.90	1.20	ปานกลาง
4. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.12	1.08	ปานกลาง
รวม	3.12	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายของบริษัทที่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.12$) และน้อยที่สุดคือ นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.90$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	μ	σ	การแปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.52	1.07	มาก
2. สายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม	3.14	1.07	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี	3.78	1.11	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย	3.76	1.12	มาก
รวม	3.54	.99	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้อยากร่วมงานด้วย ($\mu = 3.76$) และน้อยที่สุดคือ สายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.80	.88	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.62	.95	มาก
3. ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	3.64	.96	มาก
4. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.24	1.19	ปานกลาง
รวม	3.64	.80	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ($\mu = 3.64$) และน้อยที่สุดคือ เมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	μ	σ	การแปลผล
1. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของท่านเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.14	.97	ปานกลาง
2. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.78	1.06	ปานกลาง
3. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน	2.86	1.11	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.78	1.17	ปานกลาง
รวม	2.84	.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ท่านทำในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน ($\mu = 2.86$) และน้อยที่สุดคือ รายได้ที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันและค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.78$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	μ	σ	การแปลผล
1. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	3.32	.94	ปานกลาง
2. งานที่ท่านทำให้ความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว	3.34	1.10	ปานกลาง
3. ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน	3.38	1.14	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.64	1.17	มาก
รวม	3.42	.99	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) รองลงมาคือ พนักงานมีความพึงพอใจในงานและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ($\mu = 3.38$) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	การแปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.40	.78	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	.91	มาก
3. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อกัน	3.54	.86	มาก
4. สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.38	.90	ปานกลาง
รวม	3.50	.74	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.50$) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.14 – 4.26

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	μ	σ	t	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	28	4.04	0.51	0.466	0.593
	หญิง	22	3.95	0.72		
2. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	ชาย	28	3.82	0.67	0.506	0.779
	หญิง	22	3.73	0.63		
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ชาย	28	4.04	0.43	0.645	0.012
	หญิง	22	3.91	0.92		
4. ด้านลักษณะของงาน	ชาย	28	3.82	0.48	1.154	0.075
	หญิง	22	3.64	0.66		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ชาย	28	3.21	0.96	-0.495	0.157
	หญิง	22	3.36	1.18		
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ชาย	28	2.96	1.23	-1.113	0.131
	หญิง	22	3.32	0.95		
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ชาย	28	3.50	0.92	-0.318	0.641
	หญิง	22	3.59	1.10		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	28	3.79	0.57	1.466	0.011
	หญิง	22	3.45	1.01		
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ชาย	28	2.79	1.07	-0.450	0.053
	หญิง	22	2.91	0.81		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	28	3.39	0.88	-0.216	0.249
	หญิง	22	3.45	1.14		
11. ด้านสภาพการทำงาน	ชาย	28	3.43	0.50	-0.772	0.121
	หญิง	22	3.59	0.96		
รวม	ชาย	28	3.50	0.51	0.801	0.375
	หญิง	22	3.59	0.67		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	20 – 30 ปี	24	4.04	0.46	0.37	0.78
	30 – 40 ปี	15	3.87	0.92		
	40 – 50 ปี	9	4.11	0.33		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		
2. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	20 – 30 ปี	24	3.92	0.50	0.71	0.55
	30 – 40 ปี	15	3.67	0.82		
	40 – 50 ปี	9	3.67	0.71		
	มากกว่า 50 ปี	2	3.50	0.71		
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	20 – 30 ปี	24	3.96	0.69	0.01	1.00
	30 – 40 ปี	15	4.00	0.93		
	40 – 50 ปี	9	4.00	0.00		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		
4. ด้านลักษณะของงาน	20 – 30 ปี	24	3.75	0.44	0.40	0.75
	30 – 40 ปี	15	3.67	0.82		
	40 – 50 ปี	9	3.89	0.33		
	มากกว่า 50 ปี	2	3.50	0.71		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	20 – 30 ปี	24	3.08	1.02	1.78	0.16
	30 – 40 ปี	15	3.13	1.19		
	40 – 50 ปี	9	3.89	0.78		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	μ	σ	F	Sig.
6. ด้านนโยบายและ การบริหารงานขององค์กร	20 – 30 ปี	24	2.88	1.23	1.73	0.18
	30 – 40 ปี	15	3.13	1.06		
	40 – 50 ปี	9	3.44	0.73		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
7. ด้านระดับและคุณภาพ ของการบังคับบัญชา	20 – 30 ปี	24	3.63	0.82	0.96	0.42
	30 – 40 ปี	15	3.20	1.37		
	40 – 50 ปี	9	3.78	0.67		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	20 – 30 ปี	24	3.88	0.34	1.89	0.14
	30 – 40 ปี	15	3.27	1.10		
	40 – 50 ปี	9	3.67	0.71		
	มากกว่า 50 ปี	2	3.50	2.12		
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	20 – 30 ปี	24	2.79	1.02	0.73	0.54
	30 – 40 ปี	15	2.67	0.98		
	40 – 50 ปี	9	3.11	0.78		
	มากกว่า 50 ปี	2	3.50	0.71		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	20 – 30 ปี	24	3.38	0.82	2.28	0.09
	30 – 40 ปี	15	3.07	1.28		
	40 – 50 ปี	9	3.89	0.60		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
11. ด้านสภาพการทำงาน	20 – 30 ปี	24	3.38	0.50	2.12	0.11
	30 – 40 ปี	15	3.40	1.06		
	40 – 50 ปี	9	3.78	0.44		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
รวม	20 – 30 ปี	24	3.50	0.51	1.28	0.29
	30 – 40 ปี	15	3.40	0.74		
	40 – 50 ปี	9	3.78	0.44		
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	4.25	0.45	4.04*	0.01
	ปวส.	18	4.00	0.49		
	ปริญญาตรี	17	4.00	0.35		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.00	1.73		
2. ด้านความรู้สึกรับบริการ ยอมรับ	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.92	0.52	1.98	0.13
	ปวส.	18	3.89	0.32		
	ปริญญาตรี	17	3.71	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.00	1.73		
3. ด้านความรับผิดชอบต่อ งาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	4.00	0.43	2.49	0.07
	ปวส.	18	4.00	0.49		
	ปริญญาตรี	17	4.12	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.00	1.73		
4. ด้านลักษณะของงาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.92	0.29	2.30	0.09
	ปวส.	18	3.72	0.46		
	ปริญญาตรี	17	3.76	0.44		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.00	1.73		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.58	0.79	2.66	0.06
	ปวส.	18	3.06	1.11		
	ปริญญาตรี	17	3.53	1.07		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.00	0.00		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	μ	σ	F	Sig.
6. ด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.75	1.22	3.60*	0.02
	ปวส.	18	3.11	1.13		
	ปริญญาตรี	17	2.94	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.67	0.58		
7. ด้านระดับและคุณภาพ ของการบังคับบัญชา	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	4.08	0.67	14.19*	0.00
	ปวส.	18	3.67	0.84		
	ปริญญาตรี	17	3.47	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.00	0.00		
8. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.92	0.67	10.67*	0.00
	ปวส.	18	3.78	0.65		
	ปริญญาตรี	17	3.65	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.67	1.16		
9. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.08	1.08	2.47	0.07
	ปวส.	18	2.67	0.91		
	ปริญญาตรี	17	3.06	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.67	0.58		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.92	0.79	5.52*	0.00
	ปวส.	18	3.28	0.83		
	ปริญญาตรี	17	3.53	0.94		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.67	1.16		
11. ด้านสภาพการทำงาน	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.75	0.62	7.17*	0.00
	ปวส.	18	3.39	0.50		
	ปริญญาตรี	17	3.71	0.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.00	1.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	μ	σ	F	Sig.
รวม	ปวช. หรือต่ำกว่า	12	3.83	0.39	7.66*	0.00
	ปวส.	18	3.50	0.51		
	ปริญญาตรี	17	3.59	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.33	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.17 – 4.22

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.25	4.00	4.00	3.00
ปวช. หรือต่ำกว่า	4.25	-	0.25	0.25	1.25*
ปวส.	4.00	-	-	0.00	1.00
ปริญญาตรี	4.00	-	-	-	1.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	3.11	2.94	1.67
ปวช. หรือต่ำกว่า	3.75	-	0.64	0.81	2.08*
ปวส.	3.11	-	-	0.17	1.44
ปริญญาตรี	2.94	-	-	-	1.27
สูงกว่าปริญญาตรี	1.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.08	3.67	3.47	1.00
ปวช. หรือต่ำกว่า	4.08	-	0.42	0.61	3.08*
ปวส.	3.67	-	-	0.20	2.67*
ปริญญาตรี	3.47	-	-	-	2.47*
สูงกว่าปริญญาตรี	1.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า ระดับการศึกษา ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.92	3.78	3.65	1.67
ปวช. หรือต่ำกว่า	3.92	-	0.14	0.27	2.25*
ปวส.	3.78	-	-	0.13	2.11*
ปริญญาตรี	3.65	-	-	-	1.98*
สูงกว่าปริญญาตรี	1.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า ระดับการศึกษา ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.92	3.28	3.53	1.67
ปวช. หรือต่ำกว่า	3.92	-	0.64	0.39	2.25*
ปวส.	3.28	-	-	-0.25	1.61*
ปริญญาตรี	3.53	-	-	-	1.86*
สูงกว่าปริญญาตรี	1.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า ระดับการศึกษา ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ปวช. หรือต่ำกว่า	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	3.39	3.71	2.00
ปวช. หรือต่ำกว่า	3.75	-	0.36	0.04	1.75*
ปวส.	3.39	-	-	-0.32	1.39*
ปริญญาตรี	3.71	-	-	-	1.71*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือต่ำกว่า ระดับการศึกษา ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	โสด	34	3.97	0.63	0.13	0.88
	สมรส	14	4.07	0.62		
	หย่าร้าง	2	4.00	0.00		
2. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	โสด	34	3.79	0.69	1.59	0.21
	สมรส	14	3.86	0.36		
	หย่าร้าง	2	3.00	1.41		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	μ	σ	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	โสด	34	3.94	0.78	0.17	0.84
	สมรส	14	4.07	0.48		
	หย่าร้าง	2	4.00	0.00		
4. ด้านลักษณะของงาน	โสด	34	3.65	0.65	2.23	0.12
	สมรส	14	4.00	0.00		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	โสด	34	3.18	1.14	0.51	0.61
	สมรส	14	3.50	0.86		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	โสด	34	2.88	1.12	2.98	0.06
	สมรส	14	3.71	0.91		
	หย่าร้าง	2	3.00	1.41		
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	โสด	34	3.47	1.08	0.29	0.75
	สมรส	14	3.71	0.83		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด	34	3.62	0.85	0.10	0.91
	สมรส	14	3.71	0.73		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	โสด	34	2.74	0.93	1.04	0.36
	สมรส	14	3.14	1.03		
	หย่าร้าง	2	2.50	0.71		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	โสด	34	3.24	0.99	2.80	0.07
	สมรส	14	3.93	0.92		
	หย่าร้าง	2	3.00	0.00		
11. ด้านสภาพการทำงาน	โสด	34	3.38	0.78	1.52	0.23
	สมรส	14	3.79	0.58		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	N	μ	σ	F	Sig.
รวม	โสด	34	3.44	0.61	1.82	0.17
	สมรส	14	3.79	0.43		
	หย่าร้าง	2	3.50	0.71		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	พนักงาน	35	4.03	0.66	0.32	0.82
	หัวหน้างาน	7	4.00	0.58		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.67	0.58		
	ผู้จัดการ	5	4.00	0.00		
2. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	พนักงาน	35	3.77	0.60	2.03	0.12
	หัวหน้างาน	7	4.00	0.82		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.00	1.00		
	ผู้จัดการ	5	4.00	0.00		
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	พนักงาน	35	3.89	0.72	0.98	0.41
	หัวหน้างาน	7	4.14	0.69		
	หัวหน้าฝ่าย	3	4.00	0.00		
	ผู้จัดการ	5	4.40	0.55		
	พนักงาน	35	3.66	0.59	2.53	0.07

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	μ	σ	F	Sig.
4. ด้านลักษณะของงาน	หัวหน้างาน	7	4.14	0.38		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.33	0.58		
	ผู้จัดการ	5	4.00	0.00		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	พนักงาน	35	3.09	0.98	1.65	0.19
	หัวหน้างาน	7	3.71	1.25		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.33	0.58		
	ผู้จัดการ	5	4.00	1.23		
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	พนักงาน	35	3.17	1.10	1.60	0.20
	หัวหน้างาน	7	2.43	1.40		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.00	1.00		
	ผู้จัดการ	5	3.80	0.45		
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	พนักงาน	35	3.57	1.01	0.09	0.97
	หัวหน้างาน	7	3.43	1.40		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.33	0.58		
	ผู้จัดการ	5	3.60	0.55		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	พนักงาน	35	3.69	0.87	1.77	0.17
	หัวหน้างาน	7	3.86	0.38		
	หัวหน้าฝ่าย	3	2.67	0.58		
	ผู้จัดการ	5	3.60	0.55		
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	พนักงาน	35	2.80	0.90	1.32	0.28
	หัวหน้างาน	7	2.57	1.27		
	หัวหน้าฝ่าย	3	2.67	0.58		
	ผู้จัดการ	5	3.60	0.89		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	พนักงาน	35	3.26	0.98	1.16	0.33
	หัวหน้างาน	7	3.71	0.95		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.67	0.58		
	ผู้จัดการ	5	4.00	1.23		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	μ	σ	F	Sig.
11. ด้านสภาพการทำงาน	พนักงาน	35	3.37	0.81	1.26	0.30
	หัวหน้างาน	7	3.86	0.38		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.67	0.58		
	ผู้จัดการ	5	3.80	0.45		
รวม	พนักงาน	35	3.49	0.61	0.77	0.52
	หัวหน้างาน	7	3.71	0.49		
	หัวหน้าฝ่าย	3	3.33	0.58		
	ผู้จัดการ	5	3.80	0.45		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุงาน	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.00	0.63	7.32*	0.00
	1 – 2 ปี	21	4.19	0.40		
	3 – 4 ปี	18	4.06	0.42		
	มากกว่า 4 ปี	5	3.00	1.00		
2. ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.67	0.82	3.86*	0.02
	1 – 2 ปี	21	4.00	0.32		
	3 – 4 ปี	18	3.78	0.65		
	มากกว่า 4 ปี	5	3.00	1.00		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุงาน	N	μ	σ	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.00	0.00	4.78*	0.01
	1 – 2 ปี	21	4.14	0.48		
	3 – 4 ปี	18	4.06	0.73		
	มากกว่า 4 ปี	5	3.00	1.00		
4. ด้านลักษณะของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.67	0.52	3.97*	0.01
	1 – 2 ปี	21	3.86	0.36		
	3 – 4 ปี	18	3.83	0.51		
	มากกว่า 4 ปี	5	3.00	1.00		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.50	0.84	1.44	0.24
	1 – 2 ปี	21	3.29	1.01		
	3 – 4 ปี	18	3.44	1.15		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.40	0.90		
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.17	1.33	0.84	0.48
	1 – 2 ปี	21	3.29	1.10		
	3 – 4 ปี	18	3.11	1.08		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.40	1.14		
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.83	0.75	7.11*	0.00
	1 – 2 ปี	21	3.90	0.70		
	3 – 4 ปี	18	3.44	0.98		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.00	1.00		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.00	0.63	5.23*	0.00
	1 – 2 ปี	21	3.90	0.44		
	3 – 4 ปี	18	3.50	0.71		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.60	1.52		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุงาน	N	μ	σ	F	Sig.
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.17	1.33	1.07	0.37
	1 – 2 ปี	21	2.81	0.87		
	3 – 4 ปี	18	2.94	0.87		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.20	1.10		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.33	1.21	4.92*	0.01
	1 – 2 ปี	21	3.57	0.68		
	3 – 4 ปี	18	3.67	0.91		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.00	1.23		
11. ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.67	0.52	4.21*	0.01
	1 – 2 ปี	21	3.43	0.51		
	3 – 4 ปี	18	3.78	0.55		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.60	1.52		
รวม	ต่ำกว่า 1 ปี	6	3.50	0.55	3.99	0.013*
	1 – 2 ปี	21	3.71	0.46		
	3 – 4 ปี	18	3.56	0.51		
	มากกว่า 4 ปี	5	2.80	0.84		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.26 – 4.33

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		4.00	4.19	4.06	3.00
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	-0.19	-0.06	1.00*
1 – 2 ปี	4.19	-	-	0.14	1.19*
3 – 4 ปี	4.06	-	-	-	1.06*
มากกว่า 4 ปี	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี, 1-2 ปี และ 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		3.67	4.00	3.78	3.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	-0.33	-0.11	0.67
1 – 2 ปี	4.00	-	-	0.22	1.00*
3 – 4 ปี	3.78	-	-	-	0.78
มากกว่า 4 ปี	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		4.00	4.14	4.06	3.00
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	-0.14	-0.06	1.00
1 – 2 ปี	4.14	-	-	0.09	1.14*
3 – 4 ปี	4.06	-	-	-	1.06*
มากกว่า 4 ปี	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี และ 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		3.67	3.86	3.83	3.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	-0.19	-0.17	0.67
1 – 2 ปี	3.86	-	-	0.02	0.86*
3 – 4 ปี	3.83	-	-	-	0.83*
มากกว่า 4 ปี	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี และ 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		3.83	3.90	3.44	2.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	-	-0.07	0.39	1.83*
1 – 2 ปี	3.90	-	-	0.46	1.91*
3 – 4 ปี	3.44	-	-	-	1.44*
มากกว่า 4 ปี	2.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี, 1-2 ปี และ 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลกเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		4.00	3.90	3.50	2.60
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	0.10	0.50	1.40*
1 – 2 ปี	3.90	-	-	0.41	1.31*
3 – 4 ปี	3.50	-	-	-	0.90
มากกว่า 4 ปี	2.60	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และ 1-2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุงาน เป็น รายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		3.33	3.57	3.67	2.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.33	-	-0.24	-0.33	1.33
1 – 2 ปี	3.57	-	-	-0.10	1.57*
3 – 4 ปี	3.67	-	-	-	1.67*
มากกว่า 4 ปี	2.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี และ 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โลเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็น รายคู่

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
		3.67	3.43	3.78	2.60
ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	-	0.24	-0.11	1.07
1 – 2 ปี	3.43	-	-	-0.35	0.83
3 – 4 ปี	3.78	-	-	-	1.18*
มากกว่า 4 ปี	2.60	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 – 4 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	μ	σ	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	0.57	0.64
	10,001 – 20,000	34	4.00	0.70		
	20,001 – 30,000	7	4.00	0.00		
	มากกว่า 30,000	7	4.14	0.38		
2. ด้านความรู้สึกรับบริการ ยอมรับ	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	0.18	0.91
	10,001 – 20,000	34	3.79	0.64		
	20,001 – 30,000	7	3.71	0.76		
	มากกว่า 30,000	7	3.86	0.69		
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	น้อยกว่า 10,000	2	4.00	0.00	1.58	0.21
	10,001 – 20,000	34	3.85	0.74		
	20,001 – 30,000	7	4.14	0.38		
	มากกว่า 30,000	7	4.43	0.54		
4. ด้านลักษณะของงาน	น้อยกว่า 10,000	2	4.00	0.00	0.77	0.52
	10,001 – 20,000	34	3.68	0.59		
	20,001 – 30,000	7	3.71	0.49		
	มากกว่า 30,000	7	4.00	0.58		
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	1.43	0.25
	10,001 – 20,000	34	3.12	1.01		
	20,001 – 30,000	7	3.29	1.25		
	มากกว่า 30,000	7	4.00	1.00		
6. ด้านนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร	น้อยกว่า 10,000	2	4.00	1.41	1.14	0.34
	10,001 – 20,000	34	3.06	1.18		
	20,001 – 30,000	7	2.71	0.49		
	มากกว่า 30,000	7	3.57	1.13		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	N	μ	σ	F	Sig.
7. ด้านระดับและคุณภาพของ การบังคับบัญชา	น้อยกว่า 10,000	2	4.00	1.41	0.17	0.92
	10,001 – 20,000	34	3.53	1.05		
	20,001 – 30,000	7	3.57	0.54		
	มากกว่า 30,000	7	3.43	1.13		
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	1.45	0.24
	10,001 – 20,000	34	3.68	0.84		
	20,001 – 30,000	7	4.00	0.58		
	มากกว่า 30,000	7	3.14	0.69		
9. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	น้อยกว่า 10,000	2	4.00	1.41	2.44	0.08
	10,001 – 20,000	34	2.68	0.88		
	20,001 – 30,000	7	2.71	0.76		
	มากกว่า 30,000	7	3.43	1.13		
10. ด้านความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า 10,000	2	4.50	0.71	2.73	0.06
	10,001 – 20,000	34	3.24	0.99		
	20,001 – 30,000	7	3.29	0.95		
	มากกว่า 30,000	7	4.14	0.69		
11. ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	2.49	0.07
	10,001 – 20,000	34	3.32	0.81		
	20,001 – 30,000	7	3.86	0.38		
	มากกว่า 30,000	7	4.00	0.00		
รวม	น้อยกว่า 10,000	2	3.50	0.71	0.87	0.47
	10,001 – 20,000	34	3.47	0.62		
	20,001 – 30,000	7	3.57	0.54		
	มากกว่า 30,000	7	3.86	0.38		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. เพศ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สถานภาพสมรส พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงาน พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. อายุงาน พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. รายได้ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐาน พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ซึ่งมีข้อความรวมทั้งสิ้น 550 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 25 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 4.5 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าว โดยผลการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถจัดลำดับและแจกแจงความถี่ร้อยละ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (N = 50)	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านความสำเร็จในงาน	0	0.0
2. ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ	0	0.0
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	2	8.0
4. ด้านลักษณะของงาน	1	4.0
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0	0.0
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	7	28.0
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	1	4.0
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	12.0
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	8	32.0
10. ด้านความมั่นคงในงาน	2	8.0
11. ด้านสภาพการทำงาน	1	4.0

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานของบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 32.0

อันดับที่ 2 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 28.0

อันดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 12.0

อันดับที่ 4 ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 8.0

อันดับที่ 5 ด้านลักษณะของงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ และด้านโอกาสก้าวหน้า ไม่มีผู้ใดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ดังนั้น ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามลำดับดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากเป็นอันดับที่ 1 กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การปรับเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานแต่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานเพิ่มเติมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ควรมีเบี้ยขยันและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ นโยบายของบริษัทฯ ไม่มีความชัดเจน พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ทราบถึงนโยบายของบริษัท บริษัทฯ ควรชี้แจงนโยบายให้พนักงานทุกคนรับทราบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ไม่ได้ได้รับความร่วมมือที่ดีในการประสานงาน และการประสานงานให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนแต่ต้องการคำตอบที่เร่งด่วน

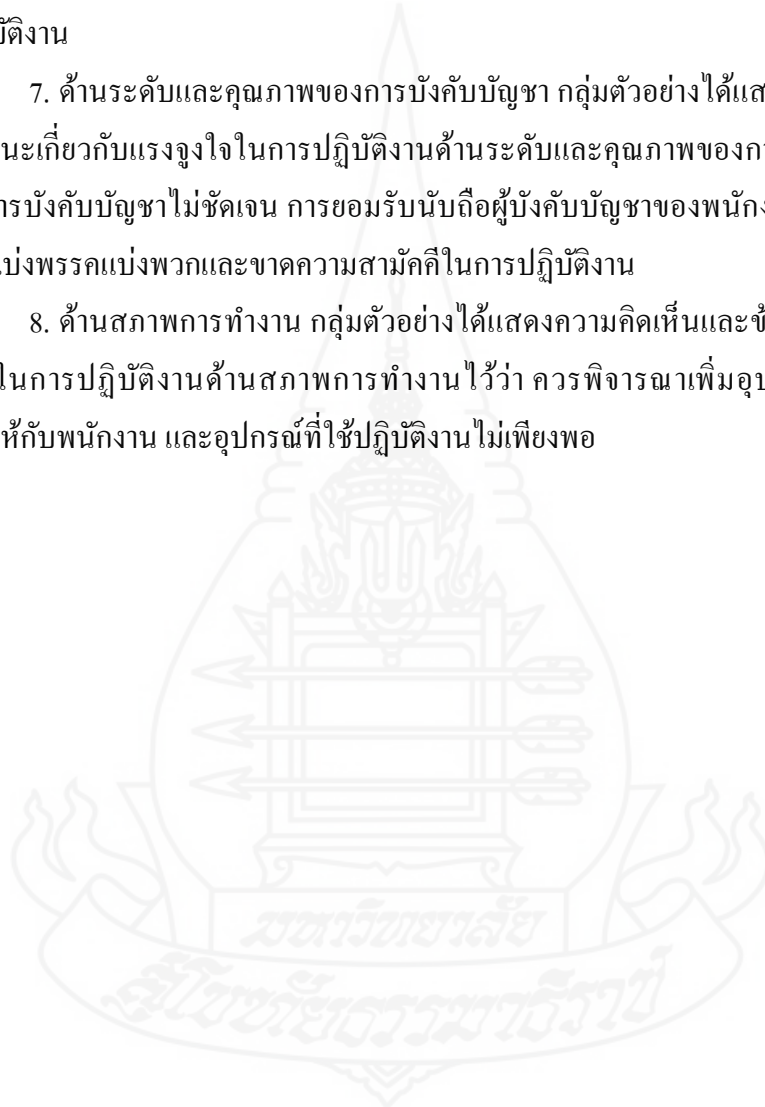
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานไว้ว่า งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีปริมาณมาก ไม่สมดุลกับชั่วโมงการทำงานต่อวัน

5. ด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานไว้ว่า มีความเห็นว่าบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและได้รับโอกาสที่ดีในการรับผิดชอบงานที่ทำ

6. ด้านลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานไว้ว่า ควรให้ข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน

7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาไว้ว่า สายงานการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน การยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาของพนักงานยังไม่ดีเท่าที่ควร พนักงานแบ่งพรรคแบ่งพวกและขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

8. ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานไว้ว่า ควรพิจารณาเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้กับพนักงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โค-เกียว (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ประเภทการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โค-เกียว (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โค-เกียว (ประเทศไทย) จำกัด

1.2 สมมติฐานการศึกษา พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากร ประชากรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 50 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) แบบมีข้อคำถามให้เลือก มีทั้งหมด 7 หัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทั้งหมด 11 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 11 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อสอบถามพนักงานบริษัท เวิร์ลโคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา จำนวน 50 คน ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น ตำรา เอกสาร และงานศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์แบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพื้นฐานเพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่างๆเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น

(1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดมาตรฐานประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 11 ด้านต่อไป

1.4 ผลการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 50 คน พบว่า ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30 – 40 ปี และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 50 ปี ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. รองลงมาคือ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน รองลงมาคือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้าฝ่าย ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 2 ปี มีรองลงมาคือ อายุงานระหว่าง 3 – 4 ปี และน้อยที่สุดคือ อายุงานมากกว่า 4 ปี ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระดับ 10,000 – 20,000 บาท รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระดับ 20,001 – 30,000 บาท และระดับมากกว่า 30,000 ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือนระดับน้อยกว่า 10,000 บาท

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล

โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมี 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\mu = 4.00$) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\mu = 3.98$) รองลงมาด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ($\mu = 3.78$) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.74$) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.64$) รองลงมาด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ($\mu = 3.54$) รองลงมาด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.50$) รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.42$) และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้านคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\mu = 3.28$) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\mu = 3.12$) รองลงมาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\mu = 2.84$) โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือ พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 4.14$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$)

2) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ($\mu = 3.70$) และน้อยที่สุดคือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$)

3) ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.32$) รองลงมาคือ พนักงานทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ($\mu = 4.28$) และน้อยที่สุดคือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$)

4) ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้และ

ความสามารถ ($\mu = 3.84$) และน้อยที่สุดคือ ปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$)

5) **ด้านโอกาสก้าวหน้า** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) รองลงมาคือ พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 3.32$) และน้อยที่สุดคือ บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$)

6) **ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.12$) และน้อยที่สุดคือ นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.90$)

7) **ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้อยากร่วมงานด้วย ($\mu = 3.76$) และน้อยที่สุดคือ สายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$)

8) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ($\mu = 3.64$) และน้อยที่สุดคือ เมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$)

9) **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ทำในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน ($\mu = 2.86$) และน้อยที่สุดคือ รายได้ที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันและค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.78$)

10) ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) รองลงมาคือ พนักงานมีความพึงพอใจในงานและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ($\mu = 3.38$) และน้อยที่สุดคือ งานที่ทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$)

11) ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.50$) และน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$)

1.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) **เพศ** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) **อายุ** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) **ระดับการศึกษา** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) **สถานภาพสมรส** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5) **ตำแหน่งงาน** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6) **อายุงาน** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านลักษณะของงาน ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความ

มั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) **รายได้** พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 50 คน ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 550 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 25 ข้อ มีเนื้อหาสาระดังนี้

1) **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากเป็นอันดับแรก กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบการปรับเงินเดือน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานแต่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานเพิ่มเติมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ควรมีเบี้ยขยันและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2) **ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ นโยบายของบริษัทฯ ไม่มีความชัดเจน พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ทราบถึงนโยบายของบริษัท บริษัทฯ ควรชี้แจงนโยบายให้พนักงานทุกคนรับทราบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีในการประสานงาน และการประสานงานให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนแต่ต้องการคำตอบที่เร่งด่วน

4) **ด้านความรับผิดชอบต่องาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานไว้ว่า งานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีปริมาณมาก ไม่สมดุลกับชั่วโมงการทำงานต่อวัน

5) **ด้านความมั่นคงในงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานไว้ว่า มีความเห็นว่าบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและได้รับโอกาสที่ดีในการรับผิดชอบงานที่ทำทนาย

6) **ด้านลักษณะของงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานไว้ว่า ควรให้ข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน

7) **ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาไว้ว่า สายงานการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน การยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาของพนักงานยังไม่มีดีเท่าที่ควร พนักงานแบ่งพรรคแบ่งพวกและขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

8) **ด้านสภาพการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานไว้ว่า ควรพิจารณาเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้กับพนักงาน และอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ และด้าน โอกาสก้าวหน้าไม่มีผู้ใดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. อภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้ผลงานศึกษาจากงานศึกษาอื่นๆ และแนวความคิดของทฤษฎีต่างๆ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ลโคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 **ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกถักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ สมคิด กลับดี (2549) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ ศันสนีย์ สุขสมิติ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ นรินทร์ ดันดิรุ่งโรจน์ชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผล การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา ของ สุมาลี กรดกangkan (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะ ความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อของแต่ละด้านปรากฏดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า พนักงานมีความทุ่มเท อย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผลงานที่ทำ ได้ นั้นยังไม่ได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานและการยอมรับผลงานของผู้บังคับบัญชา สาเหตุนี้อาจ ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

2.1.2 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และ มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงการยอมรับในผลงานของ พนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

2.1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็น รายชื่อ พบว่า พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน ด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีอิสระในการกำหนด วิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จด้วยตนเอง และ เคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน แต่พนักงานยังต้องการมี อิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิธีการปฏิบัติให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2.1.4 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่า งานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้และความสามารถ ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ในขณะที่ด้วยกันผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสม รวมถึงมอบหมายงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น

2.1.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และบริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าพนักงานมีความยินดีและพึงพอใจหากบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็นว่า พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไม่เสมอภาคและบริษัทยังไม่ค่อยสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารควรทำให้พนักงานได้เห็นว่าพนักงานทุกคนสิทธิได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค และควรเพิ่มการสนับสนุนในการพัฒนา การฝึกอบรม และการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า นโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และนโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ นโยบายของบริษัทยังไม่มีความชัดเจนและยังไม่เหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงนโยบายยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม จากสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของบริษัทให้ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติของพนักงาน รวมถึงแจ้งให้พนักงานทุกคนได้รับทราบนโยบายของบริษัท เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.7 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาได้ดี รวมถึงเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานอยากร่วมงานด้วย ในขณะที่ด้วยกันผู้บังคับบัญชาควรกำหนดสายการบังคับบัญชาให้มีความชัดเจนและเหมาะสม

2.1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า พนักงานมีความเห็นที่พนักงานได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของตนเองดีขึ้น ในขณะที่ด้วยกันพนักงานมีความคิดเห็นที่เมื่อตนเองได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานยังให้ความช่วยเหลือได้ไม่ดี

2.1.9 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันและค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ทำ และภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับอยู่ยังไม่ตรงกับความต้องการ

2.1.10 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และงานที่ได้รับมอบหมายนับถือจากสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กร ในขณะที่เดียวกันพนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ยังไม่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว และยังไม่พึงพอใจในงานและยังมีความต้องการในการเปลี่ยนงานใหม่อยู่ จากสาเหตุดังกล่าว ผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความมั่นคงในงานให้กับพนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทไปนานๆ

2.1.11 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ที่เป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่บริษัทมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออาทรต่อกัน รวมถึงมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรเพิ่มเรื่องระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
พบว่า พนักงานของบริษัท เวิร์ด เกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

2.2.1 เพศ พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คิวไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอส โซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอส โซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาของ นรินทร์ ต้นดิษฐ์โรจน์ชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ ไลน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ สุมาลี กรดกวงกัน (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกีย (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนอง

ความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวีไล กุล-ทรัพย์ศุทธรา (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ นรินทร์ ต้นดิษฐ์โรจน์ชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมาลี กรดกางกั้น (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.4 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาของ นรินทร์ ต้นดิษฐ์โรจน์ชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ สุมาลี กรดกางกั้น (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจและ

ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นรินทร์ ตันต๊ะรุ่งโรจน์ชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.6 อายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ยังไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ด้วยว่ายังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากเท่ากับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมาลี กรดกังกัน (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.7 รายได้ พบว่า พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากพนักงานทุกคนต่างก็มีภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสังคมที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

พนักงานบริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงดังนี้

3.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีเนื้อหาและกรอบเวลาที่ชัดเจนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ตามกำหนดเวลาที่ต้องการ

3.1.2 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ บริษัทควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวขย่อกองชมเชยหรือให้รางวัลกับพนักงาน ในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารระดับสูงควรให้โอกาสพนักงานเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยคนเป็นผู้ให้คำปรึกษากรณีที่พนักงานไม่สามารถทำงานได้

3.1.4 ด้านลักษณะของงาน บริษัทควรมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานที่ลักษณะงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานเร่งสร้างสมรรถนะและผลงานมากยิ่งขึ้น

3.1.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า ความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่พนักงานทุกคนมีคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหน้าที่การงานของตน ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ในด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านโอกาสก้าวหน้า พนักงานไม่มีความพึงพอใจ และมีความคิดเห็นว่า พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไม่เสมอภาคและบริษัทยังไม่ค่อยสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีการจัดตามฝ่ายและแผนกต่างๆ ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งงานตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานและรู้ว่าตนเองอยู่ในตำแหน่งงานใดอย่างชัดเจน และมีการปกครองในลักษณะของครอบครัว แนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในด้านนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงาน กำหนดลำดับขั้นของตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น จัดอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน มีการทดสอบความรู้ ความสามารถเพื่อโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนพนักงานให้ตรงกับความสามารถในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความต้องการด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ในด้านปัจจัยจูงใจ ในด้านเงิน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร พนักงานไม่มีความพึงพอใจ โดยพนักงานมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ นโยบายของบริษัทยังไม่มีความชัดเจนและยังไม่เหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงนโยบายยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของบริษัทให้ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติของพนักงาน รวมถึง

แจ้งให้พนักงานทุกคนได้รับทราบนโยบายของบริษัท เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและพนักงานเกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3.1.7 ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชา

3.1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ทำงานเพื่อให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

3.1.9 เงินเดือนและค่าตอบแทน ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ในด้านปัจจัยค่าจูง ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พนักงานไม่มีความพึงพอใจ และมีความคิดเห็นว่าเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การปรับเงินเดือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานหรือประสิทธิภาพการทำงานแต่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลด้านลบต่อองค์กรและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านเงินเดือน บริษัทควรจัดทำโครงสร้างเงินเดือน โดยกำหนดตามความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการกำหนดมาตรฐานการปรับอัตราเงินเดือน ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากผลงาน ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ในทุกปี รวมถึงควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานเพิ่มเติม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น มีการแจกชุดฟอร์มบริษัททุกปี มีเบี้ยขยัน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

3.1.10 ด้านความมั่นคงในงาน บริษัทควรมีการพิจารณาปรับปรุงระบบการพิจารณาเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน ให้มีความชัดเจนและเสมอภาค จัดคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.11 ด้านสภาพการทำงาน บริษัทควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงาน เพิ่มสถานที่ที่ใช้พักผ่อนให้กับพนักงานในช่วงพักกลางวัน จัดให้มีสถานที่ปฐมพยาบาลหรือห้องพยาบาลประจำสถานที่ทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับผู้บริหาร

3.2.2 ควรศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานที่สมบูรณ์ต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชนากร ทวีรัตน์ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2553) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 11* กรุงเทพมหานคร เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์
- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สภ (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นรินทร์ ต้นดีรุ่งโรจน์ชัย (2554) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไลน์ แมนูแฟกเจอเรอส์ จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553) *ประมวลสาระชุดวิชา 32721 การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สันศนีย์ สุขสมิติ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัมมิตคอมพิวเตอรส์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ศิริไล กุลทรัพย์สุทธา (2552) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม” สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมคิด กลับดี (2549) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สุมาลี กรดกางกั้น (2555) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบ
ในสามจังหวัดชายแดนใต้” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Beach, Dales S. (1967). *Personal Management People at Work*. McGraw – Hill Book Company.

David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins. (2010). *Fundamentals of Human Resource
Management*. 10th ed. John Wiley & Sons, Inc.

Hoy, Cecil K, and Wayne G. Miskel. (1982). *Educational Administration*. Randon House, Inc.

Mitchell, Terrence R, and Jane R. Larson. (1987). *People in Organization : An Introduction to
Organizational Behavior*. 3rd ed. McGraw – Hill International Editions.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

นางพิมพ์พรรณ ทาเคคะ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด
นายอนุชา นพรัตน์ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด
นางสาวกัญย์สินี รัตนวรรณพานิช ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านและจะไม่ส่งผลเสียต่อหน่วยงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการศึกษา

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |
| ตอนที่ 3 | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |

ขอขอบคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ศุทธิพร บัวชุม

ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี
<input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 40 – 50 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปวช. หรือต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> ปวส.
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง	
5. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ระดับพนักงาน	<input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน
<input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้าฝ่าย	<input type="checkbox"/> ระดับผู้จัดการ
6. อายุงาน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 – 2 ปี
<input type="checkbox"/> 3 – 4 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 4 ปี
7. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำถามแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้			
	ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	มากที่สุด
	ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	มาก
	ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ปานกลาง
	ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	น้อย
	ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ปัจจัยจูงใจ (ข้อ 1 – 20)						
ด้านความสำเร็จในงาน						
1. ท่านมีความทุ่มเทเพื่อให้งานของท่านประสบผลสำเร็จ						
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา						
3. ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของท่านเสมอ						
ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ						
5. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติของท่าน						
6. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ						
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน						
ด้านความรับผิดชอบต่องาน						
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน						
10. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
11. ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง						
12. ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน						
ด้านลักษณะของงาน						
13. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ						
14. ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ						
15. ปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง						
16. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
ด้านโอกาสก้าวหน้า						
17. พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค						
18. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสและความก้าวหน้าในงาน						
19. ท่านยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น						
20. บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง						
ปัจจัยค้ำจุน (ข้อ 21 – 44)						
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร						
21. นโยบายของบริษัทมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้						
22. นโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ						
23. นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
24. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ						
ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา						
25. บริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน						
26. สายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม						
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี						
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย						
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
29. ท่านได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						
30. เพื่อนร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก						
31. ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น						
32. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี						
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
33. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของท่านเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ท่านทำในปัจจุบัน						
34. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน						
35. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน						
36. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ						

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความมั่นคงในงาน						
37. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม						
38. งานที่ท่านทำให้ความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว						
39. ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านและไม่ต้องการ เปลี่ยนงาน						
40. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
ด้านสภาพการทำงาน						
41. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน						
42. ในหน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เพียงพอในการปฏิบัติงาน						
43. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความ เอื้ออารีต่อกัน						
44. สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการ ทำงาน						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านความสำเร็จในงาน.....
.....
2. ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ.....
.....
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน.....
.....
4. ด้านลักษณะของงาน.....
.....
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า.....
.....
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....
.....
7. ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา.....
.....
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....
.....
9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....
.....
10. ด้านความมั่นคงในงาน.....
.....
11. ด้านสภาพการทำงาน.....
.....



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาค่าความตรงของเนื้อหา

(Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปร

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อทดสอบกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Objective Congruence)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	$\sum R$	IOC
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ท่านมีความทุ่มเทเพื่อให้งานของท่านประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1.00
3. ผลงานของท่านมักบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	0	1	2	0.67
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานของท่านเสมอ	0	1	1	2	0.67
ด้านความรู้สึกรับการยอมรับ					
5. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติของท่าน	1	1	1	3	1.00
6. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1	0	1	2	0.67

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
10. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง	1	1	0	2	0.67
11. ท่านใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จด้วยตนเอง	1	1	1	3	1.00
12. ท่านเคยทำงานมากกว่าเวลาปกติเพื่อให้งานสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	1	1	1	3	1.00
ด้านลักษณะของงาน					
13. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้และความสามารถ	1	1	1	3	1.00
14. ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้และความสามารถ	1	1	1	3	1.00
15. ปริมาณที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	3	1.00
16. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	0	1	2	0.67
ด้านโอกาสก้าวหน้า					
17. พนักงานทุกคนได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	1	1	1	3	1.00
18. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสและความก้าวหน้าในงาน	1	1	1	3	1.00
19. ท่านยินดีและพึงพอใจถ้าบริษัทให้โอกาสไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	1	1	1	3	1.00
20. บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
21. นโยบายของบริษัทมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	1	1	1	3	1.00
22. นโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ	1	1	0	2	0.67

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
23. นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน	1	1	1	3	1.00
24. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	1	0	1	2	0.67
ด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา					
25. บริษัทมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00
26. สายการบังคับบัญชา การรายงาน และการขึ้นตรงมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาได้ดี	1	1	1	3	1.00
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน ทำให้ท่านอยากร่วมงานด้วย	1	1	1	3	1.00
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านได้รับความร่วมมือและให้เกียรติในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00
30. เพื่อนร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	1	1	3	1.00
31. ความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	1	1	0	2	0.67
32. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	1	0	1	2	0.67
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน					
33. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานของท่านเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00
34. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00
35. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน	1	1	1	3	1.00

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	ΣR	IOC
36. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินพิเศษอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	3	1.00
ด้านความมั่นคงในงาน					
37. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	0	1	1	2	0.67
38. งานที่ท่านทำให้ความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว	1	1	1	3	1.00
39. ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่านและไม่ต้องการเปลี่ยนงาน	1	1	1	3	1.00
40. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	3	1.00
ด้านสภาพการทำงาน					
41. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
42. ในหน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
43. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อกัน	1	1	1	3	1.00
44. สถานที่ทำงานมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
รวม					40.37
IOC = 40.37/44					0.917

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

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
.965	44

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
MOTIVE 1	30	4.33	.711
MOTIVE 2	30	4.13	.776
MOTIVE 3	30	3.83	.791
MOTIVE 4	30	3.57	.774
MOTIVE 5	30	3.97	.765
MOTIVE 6	30	3.67	.661
MOTIVE 7	30	3.50	.820
MOTIVE 8	30	3.57	.858
MOTIVE 9	30	3.83	.950
MOTIVE 10	30	3.63	.809
MOTIVE 11	30	4.27	.740
MOTIVE 12	30	4.23	.858
MOTIVE 13	30	3.73	.740
MOTIVE 14	30	3.83	.874
MOTIVE 15	30	3.77	.679
MOTIVE 16	30	3.63	.718
MOTIVE 17	30	3.33	1.061
MOTIVE 18	30	3.23	1.194
MOTIVE 19	30	3.63	.999
MOTIVE 20	30	3.20	1.095
MOTIVE 21	30	3.13	1.137

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
MOTIVE 22	30	3.27	1.081
MOTIVE 23	30	3.00	1.259
MOTIVE 24	30	3.27	1.048
MOTIVE 25	30	3.40	1.102
MOTIVE 26	30	3.27	1.048
MOTIVE 27	30	3.80	1.064
MOTIVE 28	30	3.80	1.126
MOTIVE 29	30	3.73	.828
MOTIVE 30	30	3.63	.890
MOTIVE 31	30	3.57	.898
MOTIVE 32	30	3.00	1.114
MOTIVE 33	30	3.30	.877
MOTIVE 34	30	2.90	1.125
MOTIVE 35	30	2.93	1.172
MOTIVE 36	30	2.97	1.129
MOTIVE 37	30	3.43	.935
MOTIVE 38	30	3.37	1.098
MOTIVE 39	30	3.33	1.155
MOTIVE 40	30	3.63	1.159
MOTIVE 41	30	3.50	.731
MOTIVE 42	30	3.53	.937
MOTIVE 43	30	3.53	.860
MOTIVE 44	30	3.40	.855
Valid N (listwise)	30		

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.536	2.900	4.333	1.433	1.494	.123	44
Item Variances	.917	.437	1.586	1.149	3.632	.101	44
Inter-Item Correlations	.379	-.265	.891	1.156	-3.361	.040	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVE 1	151.27	689.375	.496	.	.965
MOTIVE 2	151.47	696.809	.268	.	.965
MOTIVE 3	151.77	697.495	.246	.	.965
MOTIVE 4	152.03	689.757	.444	.	.965
MOTIVE 5	151.63	690.999	.418	.	.965
MOTIVE 6	151.93	691.306	.479	.	.965
MOTIVE 7	152.10	687.817	.463	.	.965
MOTIVE 8	152.03	682.240	.567	.	.964
MOTIVE 9	151.77	671.426	.732	.	.964
MOTIVE 10	151.97	682.309	.602	.	.964
MOTIVE 11	151.33	680.782	.701	.	.964
MOTIVE 12	151.37	692.102	.344	.	.965
MOTIVE 13	151.87	693.430	.370	.	.965
MOTIVE 14	151.77	686.185	.468	.	.965
MOTIVE 15	151.83	690.075	.500	.	.965
MOTIVE 16	151.97	684.516	.621	.	.964
MOTIVE 17	152.27	673.789	.607	.	.964
MOTIVE 18	152.37	666.447	.657	.	.964
MOTIVE 19	151.97	677.275	.579	.	.964
MOTIVE 20	152.40	670.110	.654	.	.964
MOTIVE 21	152.47	661.637	.777	.	.963
MOTIVE 22	152.33	666.782	.725	.	.964
MOTIVE 23	152.60	654.662	.809	.	.963
MOTIVE 24	152.33	662.920	.822	.	.963
MOTIVE 25	152.20	663.131	.776	.	.963
MOTIVE 26	152.33	662.920	.822	.	.963
MOTIVE 27	151.80	666.303	.746	.	.964
MOTIVE 28	151.80	671.407	.612	.	.964
MOTIVE 29	151.87	681.292	.611	.	.964
MOTIVE 30	151.97	688.240	.414	.	.965
MOTIVE 31	152.03	685.206	.476	.	.965
MOTIVE 32	152.60	688.110	.326	.	.966
MOTIVE 33	152.30	676.355	.685	.	.964
MOTIVE 34	152.70	667.390	.684	.	.964
MOTIVE 35	152.67	669.195	.623	.	.964
MOTIVE 36	152.63	666.102	.704	.	.964
MOTIVE 37	152.17	672.282	.726	.	.964
MOTIVE 38	152.23	661.978	.800	.	.963

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVE 39	152.27	662.685	.746	.	.964
MOTIVE 40	151.97	657.826	.828	.	.963
MOTIVE 41	152.10	684.438	.612	.	.964
MOTIVE 42	152.07	671.099	.750	.	.964
MOTIVE 43	152.07	674.547	.741	.	.964
MOTIVE 44	152.20	681.821	.579	.	.964



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศุติพร บัวชุม
วัน เดือน ปีเกิด	4 มกราคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จุลชีววิทยา) มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	บริษัท เวิร์ด โคเกียว (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพและวางแผน

