

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่
บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

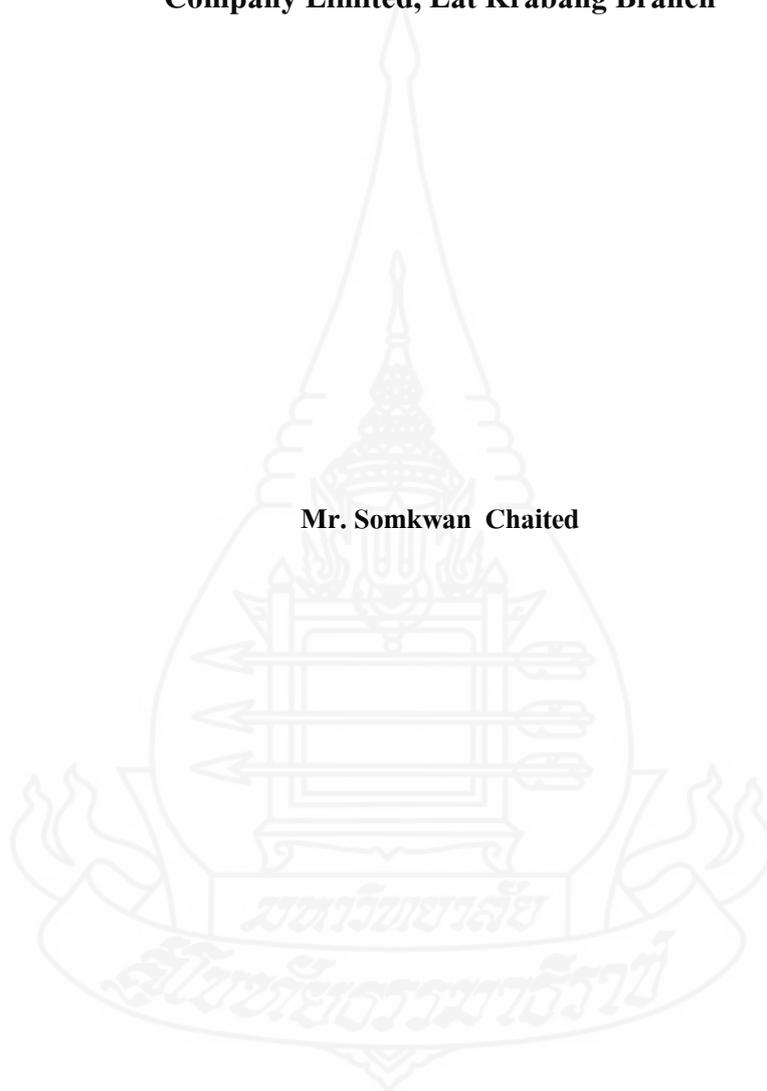


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Work Motivation of Bakery Production Staff of CPRAM
Company Limited, Lat Krabang Branch**

Mr. Somkwan Chaited



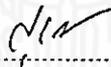
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่
บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง
ชื่อและนามสกุล นายสมควร ไชยเทศ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์รัชชัย ชุมจินดา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวีอิสระ **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** ของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด
 สาขาลาดกระบัง

ผู้ศึกษา นายสมควร ไชยเทศ **รหัสนักศึกษา** 2553001906 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง (2) ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ (3) ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง จำนวน 502 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโรยามานะ ได้จำนวนทั้งสิ้น 230 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านจูงใจมีแรงจูงใจที่อยู่ในสามลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจที่อยู่ในสามลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการครองชีพของผู้บังคับบัญชา (2) ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับพบว่า ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านसानมนุษย์สัมพันธ์ ด้านหมั่นสร้างผลงาน ด้านทัศนคติที่ดี และด้านความคิดสร้างสรรค์ (3) ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ศาสนา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจุดปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันเมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นด้านค่านิยมองค์กรก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจ พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอร์รี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

Independent Study title: Work Motivation of Bakery Production Staff of CPRAM Company Limited, Lat Krabang Branch

Author: Mr. Somkwan Chaited; **ID:** 2553001906; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Suwena Tangpothisuwan, Associate Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The objectives of this independent study were: (1) to study the level of work motivation of bakery production staff of CPRAM Company Limited, Lat Krabang Branch; (2) to study the opinion's level of organizational core value of bakery production staff; (3) to compare level of work motivation of bakery production staff classified by personal factors; and (4) to study the relationship between work motivation and organization core values of bakery production staff.

The population of this survey research consisted of 502 bakery production staffs of CPRAM Company Limited, Lat Krabang Branch. The 230 samples were selected by calculation of Taro Yamane formula. A constructed questionnaires was used as a tool to collect data. The descriptive statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics were t- test, F-test, one-way ANOVA, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that: (1) the level of work motivation of bakery production staff was overall at a high level. Considering each factor, it was found that three high motivation factors were work achievement, work itself, and responsibility, while three high hygiene factor were interpersonal relation, job security, and supervision; (2) the opinion's level of organizational core value of bakery production staff was overall at a high level. Considering each factor, it was found that moral aspect was at the highest level, followed by interwoven relationship, creating work, good attitude and creative thinking respectively; (3) the comparison of work motivation classified by personal factors revealed that the staffs with different levels of education, religions, durations of work, average income per month, and operating point had different work motivation, while the staffs with different genders, ages, and marital status had no different work motivation; and (4) the relationship between work motivation and organizational core value of bakery production staff was correlated at a high level and the relationship was correlated the same direction, that is, when work motivation was at a high level, so was the organizational core value.

Keyword: Motivation, Bakery production staff, CPRAM Company Limited, Lat Krabang Branch.

กิตติกรรมประกาศ

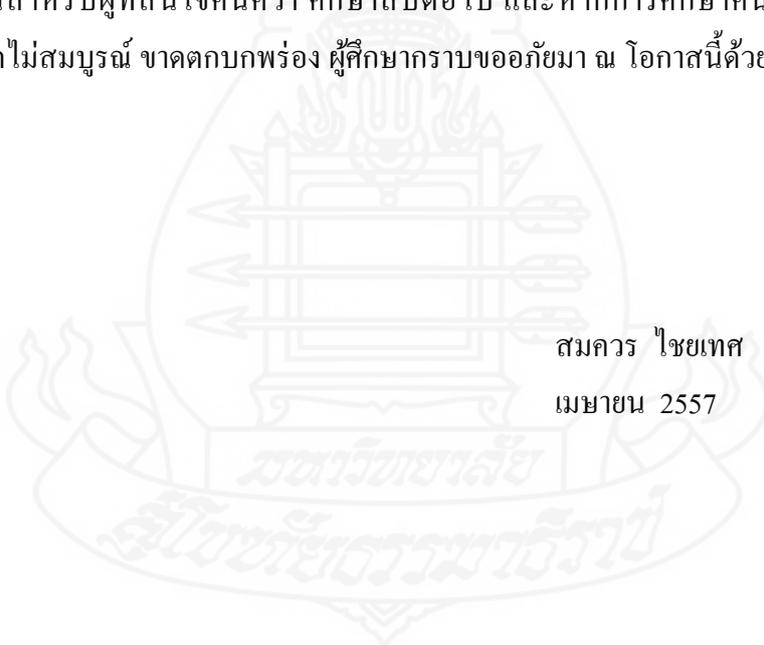
การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณา จาก รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง ทั้งให้คำปรึกษา ช่วยตรวจสอบแก้ไขให้การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระมีความสมบูรณ์ และแสดงความห่วงใยตลอดการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณอย่างยิ่งที่สนับสนุนการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ MBA การจัดการทั่วไป รุ่น MBA 13 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นกำลังใจให้เสมอมา

ท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าจากการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจคนอื่นๆ ศึกษาสืบต่อไป และหากการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้มีข้อความใดไม่สมบูรณ์ ขาดตกบกพร่อง ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สมควร ไชยเทศ

เมษายน 2557

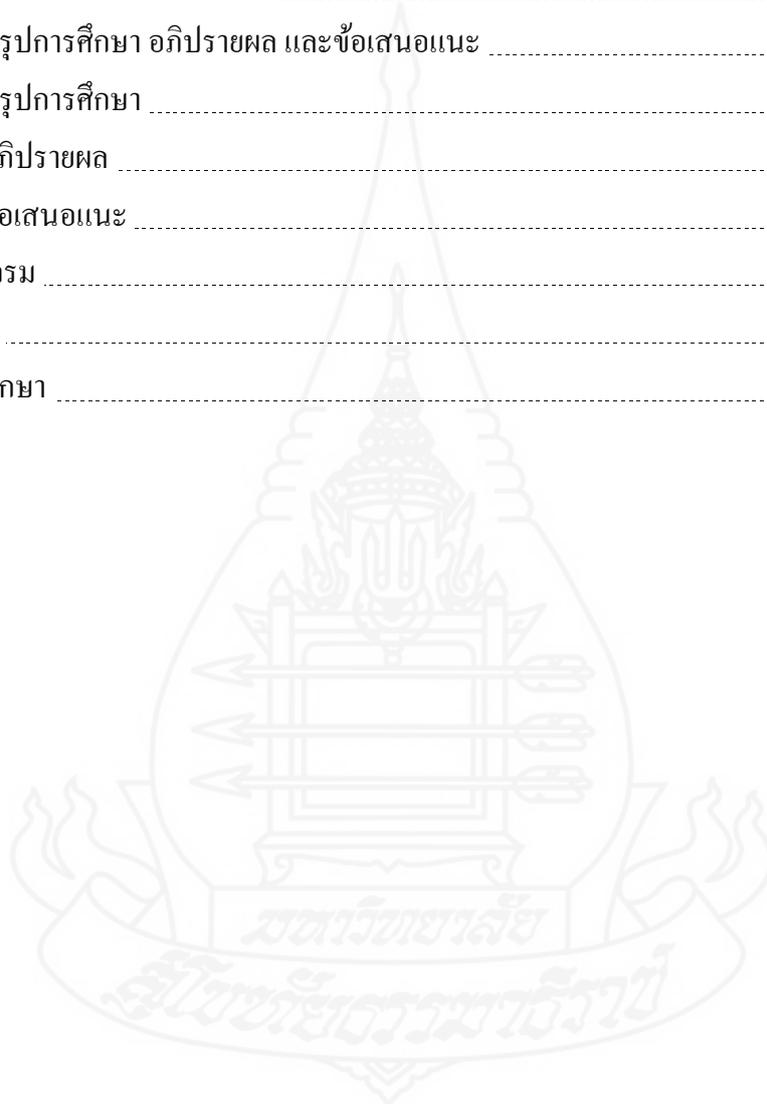


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	32
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM	34
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ค่านิยม CPRAM.....	39
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
สรุปการศึกษา	41
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	49
ประวัติผู้ศึกษา	57



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ.....	32
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ด้านค่านิยม CPRAM.....	34
ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม.....	35
ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	37
ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจกับค่านิยม CPRAM จำแนกตามรายด้าน.....	39
ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนกับค่านิยม CPRAM จำแนกรายด้าน.....	40



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสาขาของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดปทุมธานี..	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ซีพีแรม จำกัด เป็นหนึ่งบริษัทในกลุ่ม ซีพีออลล์ ดำเนินการผลิตและจัดจำหน่ายอาหารพร้อมรับประทาน ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2531 ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. กิจกรรมอาหารพร้อมรับประทานผลิตและจัดจำหน่ายอาหารพร้อมรับประทานแช่เยือกแข็งและแช่เย็น โดยส่งออกและจำหน่าย ในประเทศ และธุรกิจจัดเลี้ยง
2. กิจกรรมเบเกอรี่ ผลิตและจัดจำหน่ายขนมเบเกอรี่อบสด จัดจำหน่ายให้กับร้านเซเว่นอีเลฟเว่น (7-Eleven) ทั่วประเทศไทย ห้างสรรพสินค้าต่างๆ

ด้วยการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว บริษัทมีนโยบายบริหารจัดการแต่ละด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

ด้านทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ซีพีแรม จำกัด ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง และเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บริษัทจัดให้มีการอบรมตามตำแหน่งงานทั้งการอบรมภายในบริษัท และการส่งพนักงานไปอบรมภายนอกบริษัท เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัทยังได้จัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีโอกาสเติบโตตามความสามารถ มีการริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศของการเรียนรู้อย่างไร้ขีดจำกัดเพื่อมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

ด้านค่าตอบแทน บริษัท ซีพีแรม จำกัด มีการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ให้พนักงานอย่างเหมาะสม สามารถเทียบเคียงกับบริษัทชั้นนำในประเภทธุรกิจเดียวกัน ไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ มีการพิจารณาผลการทำงานของพนักงานที่เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังให้สิทธิในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรม จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงาน และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ จากพนักงานโดยตรง และทำให้พนักงานมีหลักประกันที่ดี มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีตามหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านสวัสดิการ บริษัทมีนโยบายที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน อาทิ ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัว การประกันชีวิตการประกันสุขภาพพนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โครงการสะสมหุ้นของการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน และบุตรพนักงาน และสวัสดิการด้านอื่นๆ

ด้านค่านิยมในการทำงาน คุณวิเศษ วิศิษฏ์วิญญู รองกรรมการผู้จัดการอาวุโสบริษัท ซีพีแรม จำกัด ได้สร้างสรรค์ค่านิยม CPRAM ขึ้นจากชื่อย่อภาษาอังกฤษของบริษัท เป็นค่านิยมที่พนักงานของบริษัทยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ การทำงานร่วมกัน หากพนักงานทุกคนนำค่านิยมไปปฏิบัติเป็นปรกติวิสัย เป็นธรรมชาติ เหมือนอยู่ในสายเลือดของตัวพนักงาน พนักงานก็จะพัฒนาสู่การเป็นยอดคน การที่องค์กรมียอดคนจำนวนมากมารวมกันภายในองค์กร ก็คือ ยอดองค์กร ซึ่งจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นไปเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

ด้านการศึกษา บริษัทประสานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยมีเครือข่ายทั่วทุกภาคของประเทศไทย พนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด และบุคคลทั่วไป จะได้สิทธิ์ต่างๆ ทางการศึกษา โดยเฉพาะโครงการส่งเสริมการศึกษาพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นให้มีการศึกษาต่อ โดยการจัดบริการศึกษาถึงสถานที่ทำงานทั้ง โรงงานเบเกอรี่ 1 และ โรงงานเบเกอรี่ 2 ของสาขาลาดกระบัง

ภายใต้ปรัชญาที่ว่า เราปรารถนารอยยิ้มจากลูกค้า ด้วยทีมงานที่มีความสุข การผลิตสินค้ากลุ่มเบเกอรี่ส่วนใหญ่ จำหน่ายให้แก่ร้าน 7-Eleven ซึ่งมีการขยายสาขาอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันมีร้าน 7-Eleven กว่า 7,700 สาขาทั่วประเทศ ในแต่ละวันมีลูกค้าเข้าร้านประมาณ 1,300 คนต่อสาขา หรือประมาณ 10 ล้านคนต่อวัน การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องทำให้ร้าน 7-Eleven ในประเทศไทยมีจำนวนมากเป็นอันดับ 4 ของโลก รองจากประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และเกาหลี และภายในปี 2561 คาดว่าจะมีร้าน 7-Eleven จำนวนทั้งสิ้น 10,000 สาขา การผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าทำให้ต้องดำเนินการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์อันยาวนานถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อองค์กรที่จะต้องรักษาไว้ ให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

ดังนั้น บริษัท ซีพีแรม จำกัด จึงต้องแสวงหากลยุทธ์ในการผลักดันให้พนักงานเกิดความแรงจูงใจในการทำงานและลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การได้รับบรรณาธิปไตยจากพนักงานมากที่สุด ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน ทำให้ทราบกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ สามารถกำหนดนโยบายที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างความสามารถด้านการแข่งขันในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน รวมถึงการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง
- 2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยมองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

3. กรอบความคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้วางกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยอาศัยหลักการและแนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจของ Frederick Herzberg โดยได้ผสมผสานตัวแปรต่างๆ เป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และค่านิยม CPRAM ของ คุณวิเศษ วิศิษฏ์วิญญู เป็นกรอบในการศึกษา โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และค่านิยมองค์กร ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ การมีหน้าที่รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ รายได้ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิถีปกครองของผู้บังคับบัญชา

ค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย

C	Creative	คิดสร้างสรรค์
P	Productive	หมั่นสร้างผลงาน
R	Relationship	สานมนุษยสัมพันธ์
A	Attitude	ทัศนคติที่ดี
M	Morals	มีคุณธรรม

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่จะศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ซึ่งแบ่งเป็นจุดงาน มีประชากรทั้งสิ้น 502 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งแยกตามจุดงานของประชากรด้วยการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาได้โดยทำการแบ่งกลุ่มประชากรตามจุดงานต่างๆ ในบริษัท เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละกลุ่ม และกำหนดจำนวนพนักงานที่สุ่มแต่ละแผนกให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่มีขอบเขต และความหมายเฉพาะไว้ ดังนี้

5.1 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงขับของบุคคล เป็นสาเหตุให้แสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน กระทำให้บุคคลทำงานสำเร็จ หรือไม่สำเร็จ

5.2 **ค่านิยมองค์กร** หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน

5.3 **พนักงาน** หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

6.2 ทราบถึงระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

6.3 ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

6.4 ทราบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยมองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย ผู้ศึกษาได้แบ่งเนื้อหาต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีค่านิยมองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

โลเวลล์ (Lovell, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ไมเคิล คอมแจน (Domjan, 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Wolfolk (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ภาวะภายในซึ่งกระตุ้น กำหนดทิศทางและรักษาพฤติกรรมให้คงอยู่

Eggen and Kauchack (2004) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงในการกระทำพฤติกรรมที่เข้มแข็งเพื่อ ไปสู่จุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง

Seng and Other (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ภาวะภายในที่เกิดพฤติกรรมที่เข้มแข็งมีทิศทางและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง พฤติกรรมแรงจูงใจไม่ใช่เพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าปรกติธรรมดา แต่เป็นพฤติกรรมที่มีทิศทาง เป้าหมาย ที่ชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดหมายใด นอกจากนี้ พฤติกรรมการจูงใจยังเป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า การจูงใจ เพื่อให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและสามารถทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่น่าจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Frederick Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่เป็นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) ของ Abraham Maslow และการประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การ

Abraham Maslow กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้น ไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. **ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs)** เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. **ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs))** เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. **ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)** หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)** เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจของ Abraham Maslow กับการทำงานในองค์กร
ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Basic) จนถึงระดับซับซ้อน (Complex) ดังนี้

1. **ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological Needs in Organization)** ได้แก่ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. **ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety Needs in Organization)** ได้แก่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีพอนามัย ในการทำงาน และ งานที่มั่นคง

3. **ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and Love Needs in Organization)** ได้แก่ คุณภาพของการกำกับดูแลความสัมพันธ์ภายในองค์กร

4. **ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem Needs in Organization)** ได้แก่ การมีหน้าที่รับผิดชอบที่มีคุณค่า การตัดสินใจอย่างอิสระ และการได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

5. **ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization Needs in Organization)** ได้แก่ งานที่ท้าทาย การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. แนวคิดและทฤษฎีค่านิยมองค์กร

2.1 ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)

เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่น รางวัล โดยความพอใจตามทัศนะทฤษฎีของ Locke ก็คือ ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการจะได้ ซึ่งก็คือ ยังมีส่วนต่างกันมากเพียงไร ก็ยังมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น

นอกจากนี้ทฤษฎีค่านิยมของ Locke ยังมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับผู้นั้น พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้นั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพอใจในงานเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่าพนักงานต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รีบดำเนินการทันที

2.2 กระบวนการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

ปรีชา พรหมบุตร (2554) ได้กล่าวว่าค่านิยม (Values) หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนา ร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา นอกจากค่านิยมจะเป็นพื้นฐาน (Basic) ของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ค่านิยมยังมีประโยชน์อื่นๆ อีก ได้แก่

- ทำให้บุคคลรู้ว่า องค์กรคาดหวังอะไร ผลงานแบบใด ด้วยวิธีการใด
- ช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน
- ช่วยทำให้บุคคลมีแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational Fit

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง วิธีแห่งการดำเนินชีวิตการทำงานของตน ซึ่งอยู่ร่วมกันในองค์กรหนึ่งองค์กรใดโดยเฉพาะ ซึ่งวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมของการแสดงออกของคนในองค์กรที่สะท้อนถึงความเชื่อร่วมกันของคนในองค์กร และแสดงถึงความต่อเนื่องของประเพณีที่คนในองค์กรกระทำร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลที่ได้มาจากค่านิยมของคนในองค์กร

ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ ต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่าเป็นความจริงหรือไม่เป็นความจริง

บรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาหนึ่ง ถ้าเราเปรียบเทียบกับต้นไม้ต้นหนึ่ง ความเชื่อจะเปรียบเสมือนรากแก้วที่ยังลึกลงไปใต้ดิน เพื่อพยุงส่วนต่างๆ ของต้นไม้ไว้ไม่ให้ล้ม หรือเอียงลงไปตามแรงลม หรือถูกโคนลมได้ง่ายเมื่อถูกแรงภายนอกกระทำ บรรทัดฐานเปรียบเสมือนลำต้นที่จะตั้งตรงส่งออกไปแผ่และแข็งแรง ค่านิยมเปรียบเสมือนกิ่งก้านสาขาของต้นไม้ที่แยกออกจากลำต้นแผ่ไปสาละออกไปเพื่อแสดงถึงการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องยั่งยืน พฤติกรรมเปรียบเสมือนใบไม้ที่ปกคลุมเป็นพุ่มไม้ที่เล็กและใหญ่ ให้เห็นต้นไม้ที่ใหญ่โตแข็งแรงสูงส่งมองเห็นได้โดยเด่นชัด หรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่บุคคลหรือสังคมภายนอกจะมองเห็นถึงลักษณะ หรือตัวตนของเราได้อย่างชัดเจน

2.3 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

E. Paul Torrance นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไปแล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้นซึ่งกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ E. Paul Torrance สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact Finding) เริ่มจากการความรู้สึกกังวล สับสน วุ่นวาย แต่ยังไม่สามารถหาปัญหาได้ว่าเกิดจากอะไร ต้องคิดว่าสิ่งทำให้เกิดความเครียดคืออะไร
2. การค้นพบปัญหา (Problem-finding) เมื่อคิดจนเข้าใจจะสามารถบอกได้ว่าปัญหาคืออะไร

3. กล้าค้นพบความคิด (Ideal-finding) คิดและตั้งสมมติฐาน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบความคิด

4. การค้นพบคำตอบ (Solution-finding) ทดสอบสมมติฐานจนพบคำตอบ

5. การยอมรับจากการค้นพบ (Acceptance-finding) ยอมรับคำตอบที่ค้นพบและคิดต่อว่าการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ต่อไปที่เรียกว่า การท้าทายในทิศทางใหม่ (New Challenge)

Guilford (อ้างใน อารี พันธุ์ฉัตร, 2540) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ Guilford เชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกันโดยลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ 5 ประการ คือ

1. ความรู้ลึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหา เข้าถึง ทำความเข้าใจ ในปัญหา อุปสรรค และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้

2. ความคล่องในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้ได้เป็นอย่างดี

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแปลกๆ แตกต่างกันไปมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลายๆ วิธีมาแก้ปัญหานั้น แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหามากๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี

5. แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิด คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีแรงจูงใจสูงในการที่จะทำให้ผลผลิตดีขึ้นด้วย

Mackinnon (Mackinnon, 1960) กล่าวว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Person) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดกว้างขวาง คุณลักษณะอีกประการหนึ่งก็คือ เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง (Openness to Experience) ชอบแสดงออกมามากกว่าที่จะเก็บกดไว้ และยังพบว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า บุคคลอื่น เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

ฟรอมม์ (Fromm, 1963) กล่าวถึง ลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

1. มีความรู้สึกถึง ประหลาดใจที่พบเห็นของใหม่ที่น่าทึ่ง หรือประหลาดใจ สนใจ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ หรือของใหม่ๆ
2. มีสมาธิสูง การที่จะสร้างสิ่งใดก็ได้ คิดอะไรออกก็ต้องไตร่ตรองในเรื่องนั้น เป็นเวลานาน ผู้ที่สร้างสรรค์จำเป็นจะต้องมีความสามารถทำจิตใจให้เป็นสมาธิ
3. สามารถที่จะยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียด
4. มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน คือ มีความกล้าหาญและศรัทธาที่จะผจญต่อสิ่งแปลกใหม่ทุกวัน

2.4 ความหมายของ หมั่นสร้างผลงาน

American Society for Training and Development: ระบุว่าสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาผลงานของบุคลากรมีปัจจัยหลัก 6 กลุ่มได้แก่

1. ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources) หมายถึง การมีอยู่หรือความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องจักร แสงสว่าง งบประมาณด้านการเงิน เป็นต้น
2. โครงสร้าง/กระบวนการ (Structure/Process) หมายถึง สายการบังคับบัญชาในการทำงาน การสนับสนุนของฝ่ายบริหารจัดการในองค์กร ขั้นตอนการทำงาน นโยบายและกฎระเบียบในการทำงาน
3. ข้อมูล (Information) ด้วยขีดความสามารถที่สูงขึ้นของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายที่กว้างไกลทำให้ทุกวันนี้เราต่างใช้ข้อมูลในการสร้างผลงานกันมากขึ้น

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่บุคลากรสร้างขึ้นภายในตัว จากการทำงานในหน้าที่งานหนึ่งๆ ซึ่งอาจได้รับการเรียนรู้ที่องค์กรจัดให้ผ่านทางการอบรม การสอนงานการมีพี่เลี้ยงในการทำงานการฝึกปฏิบัติจริงในงานหรือจากการศึกษาค้นคว้าทดลองด้วยตนเอง การศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องแรงจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยที่เป็นรูปธรรมเช่นการได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานการได้รับเงินรางวัลพิเศษสิทธิประโยชน์เพิ่ม การแบ่งปันผลกำไร ฯลฯ และปัจจัยที่เป็นนามธรรม เช่นการยกย่องชมเชย ความมั่นคงในงานเกียรติยศชื่อเสียงตามตำแหน่งหน้าที่ผลงานความก้าวหน้า ฯลฯ

6. ความเป็นอยู่ที่ดี (Wellness) หมายถึงสภาพความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร เช่น การได้ออกกำลังกายมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ได้รับการดูแลรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงการได้รับคำปรึกษาปัญหาเรื่องชีวิตส่วนตัว ครอบครัวการบริหารจัดการความเครียดเพื่อให้มีสภาพจิตใจที่พร้อมกับการทำงาน เป็นต้น

ในมุมมองของ ASTD ยังพูดถึงสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับตัวบุคลากรและการสร้างผลงานที่ดีด้วย โดยแยกเป็นปัจจัยนอกตัวบุคลากร ได้แก่ ทรัพยากรกายภาพ โครงสร้าง/กระบวนการและข้อมูลในขณะที่ความรู้ แรงจูงใจและความเป็นอยู่ที่ดีเป็นปัจจัยที่ตัวบุคลากรองค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการ ปัจจัยนอกตัวและที่ตัวบุคลากรเพื่อสร้างเสริมให้เกิดผลงานที่ดี และรักษาผลงานที่ดีนี้ไว้ แนวโน้มด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่องการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ซึ่งรูปแบบของการพัฒนาผลงานบุคลากรในสถานที่ทำงาน (Human Performance Improvement in the Workplace-HPI in the Workplace) ซึ่ง ASTD พัฒนาขึ้นโดยผสมผสานความคิดผลงานการค้นคว้าวิจัยศึกษาศาสตร์แขนงต่างๆ เช่นจิตวิทยาสาขาพฤติกรรมศาสตร์ (Behaviorism) การออกแบบการเรียนรู้และระบบการสอน (Organizational Learning and Instructional Systems Design) การพัฒนาองค์กรและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Organizational Development and Change Management) ทฤษฎีระบบ (System Theory) ฯลฯ

2.5 ทฤษฎีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520: 227) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ให้นมนุษย์มีความสุข (Happy)
2. ให้การยอมรับแก่เพื่อนมนุษย์ (Acceptable)
3. ให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกัน (Productivity)

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทุกชีวิตที่เกิดขึ้นมา และกำลังดำเนินอยู่ แม้ว่าทุกคนจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนเป็นมนุษย์เหมือนกัน ต่างก็ต้องการให้ตัวเองมีความสุข ปราศจากโรคภัยเบียดเบียน มีร่างกายที่สะอาด และงามตามที่ธรรมชาติกำหนด มนุษย์ทุกคนมีความต้องการสิ่งต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคคล เช่น แนวความคิดของ Abraham Maslow เมื่อความต้องการลำดับต้นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการสิ่งอื่นๆ อีกจนไปถึงขั้นสุดท้ายก็เพื่อจะรู้ว่าแท้จริงแล้ว ในความเป็นมนุษย์นี้เราต้องการและปรารถนาอะไรในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ บุคคลยังต้องการการยอมรับ และต้องการให้เพื่อนมนุษย์ได้รับประโยชน์ร่วมกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น มนุษย์ปฏิเสธการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่ได้และเพื่อให้เป็นที่รักของคนอื่น เราทุกคนก็ต้องพัฒนาตน

2.6 ความหมายของทัศนคติที่ดี

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติคือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ หรดาล (2540: 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือทำที่ในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Newstrom and Devis (2002: 207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้าอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby, A. S. (2001: 62) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่ คุณคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คุณคิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (2000: 102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลนั้นๆ ต่อบุคคลอื่นๆ ต่อดีหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้ โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (2000: 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

ประเภทของทัศนคติ

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (คารณี, 2542: 43) คือ

1. ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ
2. ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย
3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉยๆ (Neutral Attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลาง

2.7 ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเมื่อกล่าวถึงคุณธรรมโดยทั่วไปจะระบุว่าคุณธรรมว่าความสะอาดใจ ความเมตตากรุณาความหวังดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจ ความยุติธรรมความเที่ยงตรง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอดทน ความอดกลั้น ความขยัน การให้อภัยความเกรงใจและอื่นๆ การฝึกฝน และปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมไม่จำเป็นต้องพะวงในการเรียกชื่อคุณธรรมเพราะเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนสามารถยึดถือปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นของลัทธิใดการฝึกฝนคุณธรรมควรฝึกตาม ความต้องการและสภาพแวดล้อมประเทศไทยในสมัยปัจจุบันกำลังมุ่งปลูกฝังคุณธรรมสำหรับประชาชน 4 ประการ เพื่อความร่มเย็นของชาติบ้านเมืองตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าจะด้วยประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมตามแนวคิดของ of Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีกได้ให้แนวทางของคุณธรรมหลักๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. ความรอบคอบ คือ รู้ว่าอะไรควรประพฤติปฏิบัติอะไรไม่ควรประพฤติปฏิบัติ
2. ความกล้าหาญ คือ ความกล้าเผชิญต่อความเป็นจริง
3. การรู้จักประมาณ คือ รู้จักควบคุมความต้องการและการกระทำให้เหมาะสมกับ

สภาพและฐานะของตน

4. ความยุติธรรม คือ การให้แก่ทุกคนตามความเหมาะสม

การพัฒนาบุคคลด้วยคุณธรรมต้องฝึกฝนให้มีความรู้ลึกซึ้งตระหนักรู้ว่าอะไรดีอะไรควร อะไรไม่ควร อะไรไม่ดี และปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกที่ควรให้เป็นปกติวิสัยการพัฒนาในสิ่งดังกล่าวควรใช้สิ่งโน้มนำให้มีคุณธรรมสูงมีความระลึกได้ว่าอะไรไม่ควร และความรู้ลึกซึ้งที่ว่ากำลังทำอะไรอยู่ผู้หวังความสุขความเจริญและความมั่นคงแก่ตนเองและประเทศชาติต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณธรรมคุณธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่พึงประสงค์ขององค์กรองค์กรควรให้การส่งเสริมสนับสนุนและชักจูงให้บุคลากรขององค์กรสนใจคุณธรรมและพร้อมปฏิบัติกับชีวิตการทำงานของตนเอง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) หมายถึง สภาพคุณงามความดี

สมชาย ศุภธาดา (2552) หมายถึง หลักที่มนุษย์ถือปฏิบัติเป็นสภาพคุณงามความดี ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตทั้งความประพฤติ และจิตใจ

กิ่งพร ทองใบ (2552) หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่สังคมยอมรับ

สรูป คุณธรรม เป็นสภาพความดีงามในจิตใจมนุษย์

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัจจา เสวกเสาวนีย์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในเรื่อง การอุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำสร้างคุณค่าแก่ตนเองตามลำดับ ด้านแรงจูงใจภายนอกเรื่องความไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และงานที่ทำสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ตามลำดับ การ

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ เวลาทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน ด้านการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

อนันต์ ไชยกุลวัฒนา (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสัมปละสิทธิ์ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก โดยจำแนกตามปัจจัยตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย พบว่าโดยรวมระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบส่วนแรงจูงใจด้านด้าน โอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น ด้านแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยอนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนจะต่ำกว่าด้านอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ พบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการ ส่วนปัจจัยภายนอกไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปว่าแรงจูงใจโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าเงินเดือน และ โอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความเห็นของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านปริมาณงาน ด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านปัจจัยเชิงบวกว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อปัจจัยเชิงบวกด้านการยอมรับนับถือต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพของงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท

ฤทัยรัตน์ ชิดมงคล (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดอุดรธานี โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ด้านสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษาด้วยกันกับเพื่อนเป็นตัวแปรที่พยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในระดับสูงสุด รองลงมา เป็นการรับรู้คุณค่าในตัวเอง บรรยากาศการเรียนรู้ ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อตัวนักศึกษา สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และทัศนคติต่อการเรียน ตามลำดับ

ธีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงบวกในการทำงานของพนักงานบริษัทแชนมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษา ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชนมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงบวกที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน และควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท โดยให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายของบริษัทให้มากขึ้นจะส่งผลดีต่อการบริหารงาน

ปยุตตภา อมรปิยะกิจ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ โดยศึกษาระดับแรงจูงใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับแรงจูงใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านความคิดเห็นระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง หรือกล่าวได้ว่า เมื่อมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ก็จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

วาสนา พัฒนานันทชัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ไวพจน์ แก้วนามไชย, อรสา โกศลนันทกุล และชลอ วงศ์แสง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาระดับของแรงจูงใจ และเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีในส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบาย ส่วนด้านสถานภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ภาพรวมรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายและค่าตอบแทนข้าราชการที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

อ้อมอารีย์ ชีวาศรี และคณะ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์ โดยศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน ด้านการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์ที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 502 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของทาโรยามานะ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2533: 45) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะได้รับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ตามสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้

$$n = \frac{502}{1 + (502)(0.05)^2}$$
$$n = 222.62$$

จากการคำนวณ ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 222 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาด จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 230 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. จากขนาดตัวอย่างจำนวน 230 ตัวอย่าง จากการคำนวณใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละจุดงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรในกลุ่มจุดงานทั้งหมด}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จุดปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
101 สุขอนามัยหน้าไลน์	17	9	3.91
102 สุขอนามัยทำความสะอาด	54	24	10.43
104 โค้ตติ้ง	9	5	2.17
105 พรีเม็กซ์เล็ก	22	11	4.78
106 ผสมครีม กวนแยม	15	8	3.48
107 แชนวิชสอดไส้และ ทาหน้า	40	18	7.83
108 เค้กโรลทั่วไปไลน์A	29	13	5.65
109 เค้กโรลทั่วไป ไลน์B	43	20	8.70
110 กักเค้ก ไลน์B	28	12	5.22
111 กัฟเค้ก ไลน์A	24	11	4.78
112 แชนวิชสามเหลี่ยม	77	34	14.78
113 เค้กแต่งหน้า	44	20	8.70
114 เค้กNon 7-11	53	23	10.00
115 Frozen Dough	21	10	4.35
116 ถินค้าพิเศษ	9	4	1.74
117 พรีเม็กซ์ขนมปัง	17	8	3.48
รวม	502	230	100

2. ใช้การสุ่มตัวอย่างในขั้นตอนสุดท้าย โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานของแต่ละจุดงาน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม CPRAM เป็นแนวทางในการสร้างค่านิยมในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยสอดคล้องกับชื่อขององค์กร คือ CPRAM ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษา คือ

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ได้จากแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง จำนวน 230 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ
2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากเอกสาร ตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือ เว็บไซต์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ (Editing) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม และคัดแยกที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลที่สมบูรณ์ลงในโปรแกรมสำเร็จเพื่อทำการประมวลผล
3. การประมวลผล
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที (Independent Samples T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่าเอฟ (F -test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับแรงจูงใจและระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM
 - 3.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อวัดผลของแรงจูงใจที่มีต่อค่านิยม CPRAM

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าลำดับความสำคัญ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อตามลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 5
เห็นด้วย	เท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	เท่ากับ 1

แปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และค่านิยมองค์กร จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 75) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล ด้วยแบบสอบถามจำนวน 230 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยม CPRAM

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	56	24.3
	หญิง	174	75.7
อายุ	18-29 ปี	90	39.1
	30-39 ปี	85	37
	40-49 ปี	50	21.7
	50 ปีขึ้นไป	5	2.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส	โสด	98	42.6
	แต่งงาน	110	47.8
	หย่าร้าง	22	9.6
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	95	41.3
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	24	10.4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	29	12.6
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	17	7.4
	ปริญญาตรี	15	6.5
	ประถมศึกษาปีที่ 6	48	20.9
	ประถมศึกษาตอนต้น 4	2	0.9
ศาสนา	พุทธ	151	65.7
	คริสต์	6	2.6
	อิสลาม	71	30.9
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	61	26.5
	1ปี ถึง 2 ปี	35	15.2
	มากกว่า 2 ปี ถึง 5 ปี	44	19.1
	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	68	29.6
	มากกว่า 10ปี	22	9.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	7,200-10,000 บาท	75	32.6
	10,001-20,000 บาท	153	67
	มากกว่า 20,000 บาท	2	0.4

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 230 ตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้ เพศชาย ร้อยละ 24.3 เพศหญิง ร้อยละ 75.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 18 -29 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.1 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 47.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) คิดเป็นร้อยละ 41.3 ศาสนา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 65.7 อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไปถึง 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	3.96	0.55	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.73	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.82	0.68	มาก
ด้านการมีหน้าที่รับผิดชอบ	3.81	0.64	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.49	0.81	ปานกลาง
รวม	3.73	0.68	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านรายได้	3.54	0.74	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.54	0.74	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	0.70	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	3.72	0.67	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.71	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.29	0.89	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.80	0.78	มาก
ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.75	0.70	มาก
รวม	3.65	0.74	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจทั้งสองด้าน	3.69	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับถึง ลักษณะงานที่ทำ การมีหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM

ค่านิยม CPRAM	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
C - Creative: คิดสร้างสรรค์	3.76	0.67	มาก
P - Productive: หมั่นสร้างผลงาน	3.95	0.65	มาก
R - Relationship: สานมนุษยสัมพันธ์	3.97	0.59	มาก
A - Attitude: ทักษะที่ดี	3.94	0.92	มาก
M - Moral: มีคุณธรรม	4.17	1.12	มาก
รวม	3.96	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของค่านิยม CPRAM พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับ พบว่าด้าน M - Moral: มีคุณธรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้าน R - Relationship: สานมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน A - Attitude: ทักษะที่ดี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงอนุมาน Independent Samples t-test และ One way ANOVA F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงตึงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยตึงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ		อายุ		สถานภาพการ สมรส		ระดับการศึกษา		ศาสนา		อาชีพงาน		รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน		ลูกปฏิบัติงาน		
	t.	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	
ปัจจัยตึงใจ																	
ความเครียดในงาน	2.683	0.08*	2.2	0.089*	0.154	0.60*	0.66	0.682*	5.527	0.005	4.36	0.002	1.38	0.254*	2.57	0.001	
การได้รับการยอมรับนับถือ	1.93	0.055*	1.834	0.142*	0.386	0.68*	5.052	0.00	0.073	0.93*	3.558	0.008	9.208	0.00	3.603	0.00	
ลักษณะงานที่ทำ	1.62	0.107*	2.113	0.099*	0.237	0.789*	2.249	0.04	0.65	0.523*	2.314	0.058*	0.525	0.592*	2.276	0.005	
การมีหน้าที่รับผิดชอบ	1.792	0.074*	3.264	0.022	1.658	0.193*	2.29	0.036	0.937	0.393*	4.528	0.002	6.004	0.003	3.237	0.00	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.837	0.404*	2.313	0.077*	0.534*	6.824	6.824	0.00	0.233	0.792*	3.294	0.012	3.419	0.034	4.958	0.00	
รวม	2.18	0.30*	3.087	0.028	0.475*	4.184	4.184	0.001	0.464	0.629*	5.49	0.00	5.692	0.004	4.529	0.00	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา พบว่า

เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้าน การมีหน้าที่รับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ การมีหน้าที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ศาสนาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ การมีหน้าที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีหน้าที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันด้านความสำเร็จในงาน และลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การมีหน้าที่รับผิดชอบความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

จุดปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันในทุกด้านด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีค่าเงิน จำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ			อายุ			สถานภาพการสมรส			ระดับการศึกษา			ศาสนา			อายุงาน			รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			ลูกปฏิบัติงาน		
	t.	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ด้านรายได้	0.652	0.515*	1.463	0.226*	1.402	0.248*	3.005	0.008	1.429	0.242*	3.113	0.016	1.267	0.284*	4.38	0.00								
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	1.437	0.232*	0.729	0.556*	0.695	0.50*	4.183	0.001	1.751	0.176*	2.24	0.066*	1.884	0.154*	4.902	0.00								
ความสัมพันธ์กับผู้นับถือศาสนา	0.121	0.904*	0.609	0.61*	0.021	0.979*	1.358	0.233	1.397	0.25*	2.729	0.03	0.792	0.454*	2.712	0.001								
ลักษณะของอาชีพ	0.993	0.322*	1.308	0.273*	1.290	0.277*	1.094	0.367	0.486	0.616*	0.30	0.878*	0.47	0.626*	4.285	0.00								
นโยบายและการบริหาร	0.741	0.459*	3.144	0.026*	2.828	0.061*	3.709	0.002	0.759	0.469*	2.762	0.028	3.485	0.229*	3.205	0.00								
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.711	0.478*	1.345	0.261*	0.024	0.976*	7.591	0.00	1.027	0.36*	2.099	0.082*	2.084	0.127*	4.635	0.00								
ความมั่นคงในงาน	1.657	0.099*	1.514	0.212*	0.612	0.543*	2.604	0.018	0.338	0.714*	2.361	0.054*	2.345	0.098*	2.367	0.004								
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	1.17	0.07*	1.616	0.322*	0.524	0.593*	1.206	2.588	1.283	0.279*	2.090	0.081*	4.959	0.008	4.091	0.00								
รวม	1.17	0.189*	1.338	0.263*	0.929	0.396*	4.092	0.001	0.013	0.987*	2.199	0.07*	2.178	0.116*	5.532	0.00								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา พบว่า

เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกันด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของอาชีพ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านรายได้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ศาสนาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกันในทุกด้าน โดยด้านความมั่นคงในงานมีค่า sig. มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีค่า sig. น้อยที่สุด

อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกันด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ลักษณะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกันด้านรายได้ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ส่วนด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยม CPRAM

การศึกษานี้ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ผลด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจกับค่านิยม CPRAM จำแนกตามรายด้าน

ค่านิยม CPRAM	r	Sig.
C - Creative	.621**	0.00
P - Productive	.454**	0.00
R - Relationship	.453**	0.00
A - Attitude	.387**	0.00
M - Morals	.332**	0.00
รวม	.571**	0.00

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและค่านิยม CPRAM จำแนกรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นค่านิยม CPRAM ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้าน Creative คิดสร้างสรรค์มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน Productive หมั่นสร้างผลงาน และน้อยที่สุดคือ ด้าน Attitude ทัศนคติที่ดี

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยคำจูงกับค่านิยม CPRAM จำแนกรายด้าน

ค่านิยม CPRAM	r	Sig.
C Creative	.678**	0.00
P Productive	.613**	0.00
R Relationship	.557**	0.00
A Attitude	.440**	0.00
M Morals	.451**	0.00
รวม	.691**	0.00

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงกับค่านิยม CPRAM จำแนกรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูง มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นค่านิยม CPRAM ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้าน Creative คิดสร้างสรรค์ มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน Productive หมั่นสร้างผลงาน และน้อยที่สุดคือ ด้าน Attitude ทัศนคติที่ดี

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ผู้ศึกษาขอเสนอโดยลำดับดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

1.1.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยมองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง ซึ่งแบ่งเป็นจุดงาน มีประชากรทั้งสิ้น 502 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งแยกตามจุดงานของประชากรด้วยการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%)

คำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาได้โดยทำการแบ่งกลุ่มประชากรตามจุดงานต่างๆ ในบริษัท เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละกลุ่ม และกำหนดจำนวนพนักงานที่สุ่มจากแต่ละแผนกให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้สถิติเชิงอนุมาน Independent samples t-test และ One way ANOVA F-test เพื่อทดสอบความแตกต่าง

1.3.5 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยม CPRAM ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ผล ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนใจ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม CPRAM เป็นแนวทางในการสร้างค่านิยมในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยสอดคล้องกับชื่อขององค์กร คือ CPRAM ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความในการให้ค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีการของ Likert

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.2 ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลแบบแรงงใจในการปฏิบัติงานสถิติเชิงอนุมาน Independent samples t-test และ One way ANOVA F-test เพื่อทดสอบความแตกต่าง

1.5.5 ความสัมพันธ์ของแรงงใจในการปฏิบัติงานกับค่านิยม CPRAM ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ผล ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับแรงงใจของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ด้านปัจจัยงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในข้อการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และการมีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านปัจจัยค่าจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในข้อรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยม CPRAM อยู่ในระดับมากในด้าน P-Productive หมั่นสร้างผลงาน R-Relationship สานมนุษยสัมพันธ์ A-Attitude ทศนคติที่ดี

2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงใจในการปฏิบัติงานสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ ไชยกุลวัฒนา (2555) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสัมประสิทธิ์ ประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการ ส่วนปัจจัยภายนอกไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือต่างกัน

อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีหน้าที่รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ อายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน ด้านรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพจน์ วรรณพุทธิรักษ์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชมมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แชมมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การมีหน้าที่รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อ้อมอริย์ ยี่วาศรี และคณะ (2552) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตกาฬสินธุ์ โดยศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน ด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จุดปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยม CPRAM แตกต่างกันในทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย อรสา โกศลนันทกุล และชลอ วงศ์แสง (2552) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ภาพรวมรายด้านทุกด้านข้าราชการครูที่สังกัดพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2

2.4 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับค่านิยม CPRAM อยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยด้าน Creative คิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน Productive หมั่นสร้างผลงาน และน้อยที่สุดคือ ด้าน Attitude ทัศนคติที่ดี สรุปว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM ก็จะมีค่าสูงตาม เมื่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM สูง แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนก็จะสูงตาม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่า

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ช่วงอายุของพนักงานมีความต่างกัน บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของพนักงานที่มีต่อบริษัท จะส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บริษัท มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาของพนักงานโดยประสานงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสทางการศึกษาโดยการเรียนการสอนถึงสถานที่ทำงานสำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งถือว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีความรักผูกพันต่อองค์กรอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน

อายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บริษัทควรมีนโยบายเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) หรือรางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานมาก เช่น การแจกทองคำสำหรับพนักงานที่มีอายุงานตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บริษัทควรมีนโยบายเสริมสร้างรายได้ ให้เท่าเทียมกัน ให้ทุกด้าน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

จุดปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บริษัทควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และรายได้อื่นๆ ในแต่ละจุดงานให้เท่าเทียม และเหมาะสมตามสภาพการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นด้านค่านิยม CPRAM มีผลต่อกันในทิศทางเดียวกัน องค์กรควรปลูกฝังค่านิยมทั้ง 5 ด้านให้พนักงานรู้ และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน และควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อสนับสนุนการยึดถือปฏิบัติต่อค่านิยมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปลูกฝัง ด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้พนักงานรับรู้ มีส่วนร่วม ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาร้อยต่อไปควรศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัท ซีพีแรม จำกัด ทุกสาขา ได้แก่

- 3.2.1 บริษัท ซีพีแรม จำกัด โรงงานผลิตสาขาลาดกระบัง 2
- 3.2.2 บริษัท ซีพีแรม จำกัด โรงงานผลิตสาขาขอนแก่น
- 3.2.3 บริษัท ซีพีแรม จำกัด โรงงานผลิตสาขาหาดใหญ่
- 3.2.4 บริษัท ซีพีแรม จำกัด โรงงานผลิตสาขาเชียงใหม่



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) *เทคนิคการใช้คำถามพัฒนาการคิด* นนทบุรี สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- ธีระพร อูวรรณโณ (2535) “ทฤษฎีและการวัดเจตคติ” กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา)
- ปรีชา พรหมบุตร (2553) “คำนิยามคืออะไร” หนังสือสปริตบ้านเรา ค้นคืนเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2557 จาก <http://www.slideshare.net.org/seteru/core-value-21833983>
- พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2557) “คุณธรรม 4 ประการ” ค้นคืนเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2557 จาก <http://fighto.igetweb.com/index.php?mo=3&art=94664>
- ภัทรศักดิ์ อุดตมะโยธิน (2553) “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” [ระบบออนไลน์] ค้นคืนเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2557 จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2010q1/2010January14p4.htm>
- ยุทธ ไถยวรรณ (2553) *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และคณะ (2549) *สอนเด็กให้คิดเป็น* กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมวิชาการ
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2553) *พัฒนาทักษะการคิด* กรุงเทพมหานคร เลียงเชียง
- อารีย์ พันธุ์มณี (2540) *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร ดันอ้อ แกรมมี่
- อุษณีย์ โพธิสุข และคณะ (2554) *สร้างสรรค์นักคิด* กรุงเทพมหานคร ศูนย์แห่งชาติเพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ สกศ.
- อุษณีย์ อนุรุทวงศ์ (2546) *สร้างเด็กให้เป็นอัจฉริยะ* กรุงเทพมหานคร มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

ภาคผนวก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ และค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตเบเกอรี่ บริษัทซีพีแรมจำกัด สาขาลาดกระบังการตอบแบบสอบถามมี 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม CPRAM

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านที่สุด

1 เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2 อายุ

1. 18 – 29 ปี

2. 30 – 39 ปี

3. 40 – 49 ปี

4. มากกว่า 49 ปี

3 สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง

4 ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

5. ปริญญาตรี

6. ประถมศึกษาปีที่ 6

7. ประถมศึกษาปีที่ 4

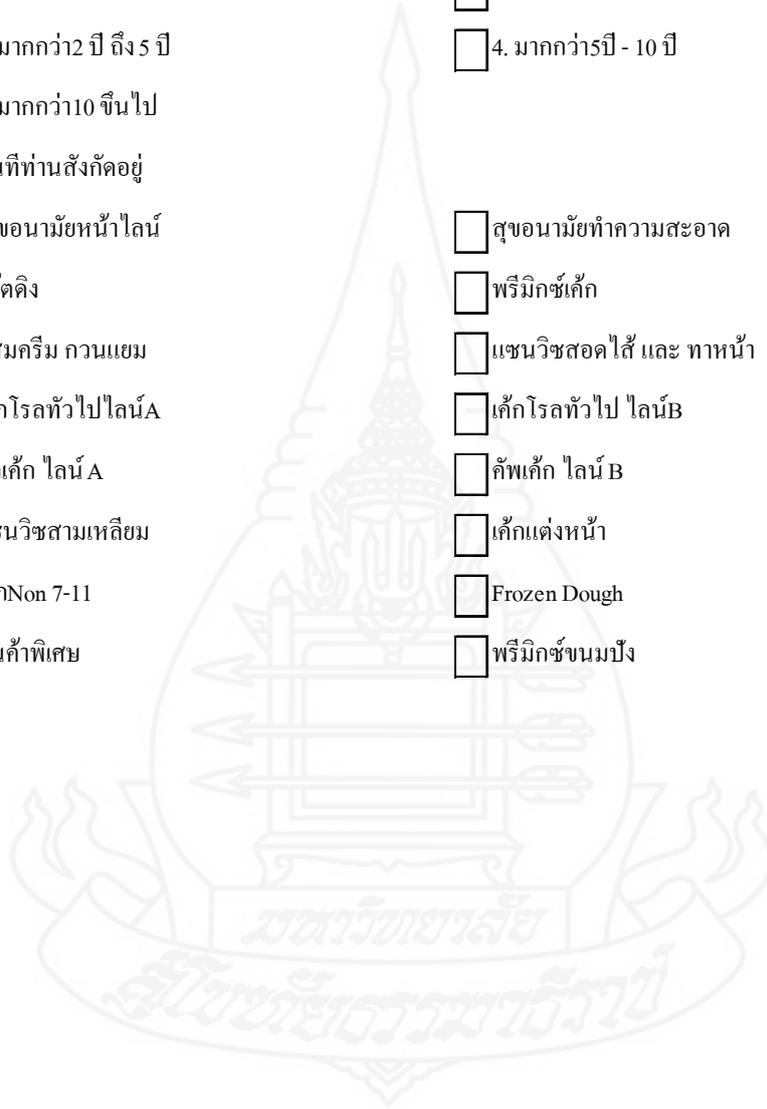
5 ศาสนา

 1. พุทธ 2. คริสต์ 3. อิสลาม

6 อายุการทำงาน

 1. 1 ปี หรือน้อยกว่า 2. มากกว่า 1 ปี - 2 ปี 3. มากกว่า 2 ปี ถึง 5 ปี 4. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี 5. มากกว่า 10 ขึ้นไป

7 จุดงานที่ท่านสังกัดอยู่

 สุขอนามัยหน้าไลน์ สุขอนามัยทำความสะอาด โค้ตติ้ง พรีเม็กซ์เค้ก ผสมครีม กวนแยม แชนวิชสอดไส้ และ ทาหน้า เค้กโรลทั่วไป ไลน์ A เค้กโรลทั่วไป ไลน์ B คัพเค้ก ไลน์ A คัพเค้ก ไลน์ B แชนวิชสามเหลี่ยม เค้กแต่งหน้า เค้ก Non 7-11 Frozen Dough สีนค้ำพิเศษ พรีเม็กซ์ขนมปัง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านที่สุด

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ					
1. งานของท่านประสบความสำเร็จได้คุณภาพ ปริมาณ และภายในเวลาที่กำหนด					
2. เมื่อพบปัญหาเรื่องงานท่านสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ ก่อนรายงานผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านพยายามปรับปรุงงานที่ทำให้ดีอยู่เสมอ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมยอมรับในข้อคิดเห็นของท่านเสมอ					
5. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ เสมอ					
6. ท่านมักได้รับเลือกให้เป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ เสมอ					
ด้านลักษณะงานที่ทำ					
7. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านใช้ความสามารถเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจ					
9. ท่านมีความพอใจในงานที่ทำ					
ด้านการมีหน้าที่รับผิดชอบ					
10. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติกำหนดหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน					
11. ท่านเข้าใจว่างานหลักของท่านคืออะไร					
12. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีปริมาณ และใช้ความสามารถมากกว่าคนอื่น					

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
13. ท่านมีความคาดหวังว่า หากมีการปรับตำแหน่ง ท่านจะได้รับการพิจารณาเป็นคนแรก					
14. ท่านคิดว่าบริษัทมีข้อกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งเหมาะสม ยุติธรรม					
15. ท่านได้รับการฝึกฝน อบรม ทักษะ และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านรายได้					
16. ท่านคิดว่าเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17. ท่านพอใจกับการประเมินปรับเงินเดือนของท่านในแต่ละครั้ง					
18. ท่านไม่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้เงินเดือนสูงกว่า					
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
19. ท่านมักได้เป็นผู้นำเสนอแนวทางการแก้ไขและพัฒนางานอยู่เสมอ					
20. ชื่อเรียกรื่องของท่านได้รับการพิจารณาอยู่เสมอ					
21. ท่านมักมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกันภายในหน่วยงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีข้อขัดแย้ง					

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
22. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
23. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหา และให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
24. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
ด้านสถานะของอาชีพ					
25. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานของท่าน					
26. ท่านไม่เคยคิดว่าจะลาออกจากงาน แม้จะมีงานใหม่ที่ดีกว่า					
27. ท่านจะแนะนำเพื่อนของท่านมาทำงานที่บริษัทถ้ามีโอกาส					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
28. บริษัทมีนโยบายการบริหารงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน					
29. นโยบายของบริษัทบางข้อไม่สามารถบังคับใช้ได้จริง					
30. นโยบายของบริษัทบางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงจนทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
31. รายได้และสวัสดิการของท่านเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
32. ท่านมีโอกาสอยู่กับครอบครัวในวันหยุดตามประเพณีของบริษัทเสมอ					
33. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจในตัวท่านและงานที่ท่านทำ					
ด้านความมั่นคงในงาน					
34. งานของท่านมีความมั่นคงทั้งต่อตัวท่านเองและครอบครัว					
35. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสขยายงานหรือขยายสาขาเพื่อความก้าวหน้าได้อีก					
36. หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่เป็นที่ยอมรับในสังคม					

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจุบัน	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านวิธีกปรองของผู้บังคับบัญชา					
37. ท่านพึงพอใจกับวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อเรียกร้อง หรือข้อเสนอแนะของท่านและผู้ร่วมงาน					
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาในทุกเรื่องที่ทำได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม CPRAM

ค่านิยม CPRAM	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
C - Creative คิดสร้างสรรค์					
40. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่สำเร็จ มากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ					
41. ท่านคิดว่าอนาคตเป็นสิ่งที่กำหนดให้เป็นอย่างไรก็ได้ขึ้นอยู่กับตัวท่านเอง					
42. ท่านเสนอแนะวิธีการ แก้ไขปัญหา เพื่อลดความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม					
P - Productive หมั่นสร้างผลงาน					
43. ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะเป็นไปที่ท่านคาดหวังไว้หรือไม่ก็ตาม					
44. ท่านใช้ทรัพยากรของบริษัทที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
45. ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงสุด และ ใช้ความพยายามความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้					

คำนิยาม CPRAM	มากที่สุด(5)	มาก(4)	ปานกลาง(3)	น้อย(2)	น้อยที่สุด(1)
R - Relationships สถานมโนสัมพันธ์					
46.ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชารวมถึงจุดงานอื่น ได้เป็นอย่างดี					
47.ท่านสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานได้ดี					
48.ท่านเปิดโอกาสให้ เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาที่พบ อย่างเต็มที่					
A - Attitude ทักษะที่ดี					
49. ท่านมีความพอใจในสิ่งแวดล้อมของตน ไม่เบียดเบียนต่อการทำงาน					
50.ท่านเข้าใจความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี					
51.ท่านเชื่อว่าถ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว ท่านจะบรรลุเป้าหมาย สูงสุดที่ท่านตั้งไว้					
M - Moral คุณธรรม					
52.ท่านประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และชุมชน					
53.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส					
54. ท่านยอมรับพฤติกรรมของผู้อื่นได้เสมอ เพราะคิดว่าคนย่อม มีส่วนดี และส่วนเสีย					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสมควร ไชยเทศ
วัน เดือน ปี เกิด	24 พฤศจิกายน 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	บริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาลาดกระบัง
ตำแหน่ง	พนักงานเบเกอรี่

