

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท เฮริเทจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๘.๖๑๔๒๒

ร.ร.ร.ร.

ร.ร.

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท เฮริเทจ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์

๑๔ ก.ย. ๒๕๔๗

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม ๒๕๔๗

h 251160

รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และ ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชชวร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กลุ่ม
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งหมด จำนวน
220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้
แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าที การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี Least Significant
Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการ
วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11.5

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานกลุ่มประชากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 29
ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีรายได้รวมต่อเดือน
5,000 – 7,000 บาท และมีตำแหน่งเป็นพนักงาน - พนักงานอาวุโส

2. ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้านดังต่อไปนี้ คือ ด้านความสำเร็จ การยอมรับ นับถือ
ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการ
บริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิ
การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางใน
ด้านต่อไปนี้คือ ด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความ
มั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีแรง
จูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านต่อไปนี้คือ ด้านการยอมรับ นับถือ และความรับผิดชอบ
และพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

3. ในส่วนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

4. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 7 ข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดีในเรื่องต่อไปนี้คือ มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน
บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมากในเรื่องต่อไปนี้คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่

บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่ดีในเรื่อง การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้

5. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้ง 10 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

5.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

5.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน

5.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

5.4 พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

5.5 พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

5.6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE TOTAL JOB SATISFACTION AND
EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF HERITAGE INTERNATIONAL LIMITED**

**AN ABSTRACT
BY
MISS RUNGRAT SRIWANNAWIT**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University**

May 2004

Rungrat Sriwannawit. (2004). *Motivation Factors Affecting The Total Job Satisfaction and Efficiency of Employees of Heritage International Limited*. Master Project, Executive M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc.Prof.Dr.Buddhagarn Rutchatorn.

The Objective of this research was to study motivation factors affecting employees' total job satisfaction and efficiency of Heritage International Limited. The population of this research was 220 of employees in Heritage International Limited. The questionnaire was utilized as a tool to collect data. Statistic figures were evaluated by using percentage, mean, standard deviation and correlation, while statistical differences were analyzed by t-test Independent. One way Analysis of Variance and pair comparison were arranged by Least Significant Difference (LSD). The analysis of statistical correlation was examined by Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The analysis was processed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Window Version 11.5.

From the research, the results found that

1. The employees were comprised of female more than male. Most of them were in the age of 20 - 29 years, education in bachelor degree or higher level. Most of employees had working ages less than 3 years and total income per month 5,000 – 7,000 Bahts. The majority was in officer – senior officer positions, respectively.
2. The employees' motivation for all factors, successfulness, respectfulness, condition of working, responsibility, aspect of achievement, human relation in work place, policy/administration, security of work, working environment and salary/welfare were middle. When analysis was done by each factor, middle motivation were found successfulness, condition of working, aspect of achievement, human relation in work place, security of work, working environment and salary/welfare. High motivation were found respectfulness and responsibility. Low motivation was found policy/administration.
3. The employees' satisfaction level as a whole was low.
4. The employees' efficiency as a whole was good. When analysis was done case by case, good efficiency were found towards review and revise working, working space unseriously and achievement working. Very good efficiency were found towards practice under the rules and intendtion to learn a new working system. Middle efficiency were found towards ability to use working tool such as computer. Bad efficiency was found towards training course.
5. Differences in demographic at .05 of significant statistic level was found that.

5.1 Differences in gender at .05 of significant statistic level were found in successfulness and salary/welfare.

5.2 Differences in ages at .05 of significant statistic level were found in respectfulness and human relation in work place.

5.3 Differences in education at .05 of significant statistic level were found in respectfulness, human relation in work place and working environment.

5.4 Differences in working ages at .05 of significant statistic level were found in successfulness, policy/administration, security of work and salary/welfare.

5.5 Differences in total income per month at .05 of significant statistic level were found in successfulness, respectfulness, condition of work, responsibility and security of work.

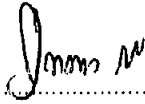
5.6 Differences in position at .05 of significant statistic level were found in successfulness, respectfulness, condition of work and human relation in work place.

6. Correlation between employees' motivation and satisfaction of work had some correlation at .05 of significant statistic level. When analysis was done by each factor of employees' motivation and satisfaction found that successfulness, respectfulness, condition of work, responsibility, aspect of achievement, human relation in work place, policy/administration, security of work, working environment and salary/welfare had some correlation at .05 of significant statistic level.

7. Correlation between satisfaction of work and employees' efficiency had some correlation at .05 of significant statistic level. When analysis was done case by case of employees' efficiency found that intention to learn a new working system, training courses, working space unseriously and achievement working had some correlation at .05 of significant statistic level.

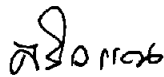
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



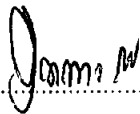
(รองศาสตราจารย์ ดร.พุททกาล รัชธร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



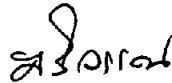
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



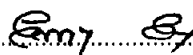
ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พุททกาล รัชธร)



กรรมการ

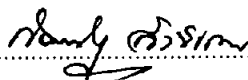
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริฤตดา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร. พุทธกาล วัชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือและให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เพื่อน ๆ และคุณนงลักษณ์ ที่ได้คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจมาโดยตลอดทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนประสบความสำเร็จ

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังคุณงามความดี และความมานะ อดทน ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

รุ่งรัตน์ ศิริวรรณวิทย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของแรงจูงใจ.....	9
ประเภทของแรงจูงใจ.....	11
ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	13
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	23
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน.....	28
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	32
ความหมายของประสิทธิภาพ.....	32
ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ.....	34
ความเป็นมาของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	53
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	69
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	122
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	124
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	142
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	143
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	150
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	152
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	154
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	157

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	53
2	แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (หลังจากจัดกลุ่มใหม่).....	56
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ สำเร็จ.....	57
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการ ยอมรับนับถือ.....	59
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะของงาน.....	59
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ รับผิดชอบ.....	60
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ ก้าวหน้า.....	61
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	62
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหาร.....	63
10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ มั่นคงในงาน.....	64
11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน.....	65
12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	66
13	แสดงการแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความ พึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	67
14	แสดงการแจกแจงข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

15	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามเพศ.....	70
16	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการจำแนกตามอายุ	72
17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ.....	73
18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	74
19	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75
20	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	78
23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	79
24	แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน.....	81
25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ.....	82
26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	83
27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน.....	83
28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

29 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความ สำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน.....	86
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ.....	87
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ.....	89
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน.....	90
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ.....	91
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน.....	92
35 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความ สำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	93
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ สำเร็จ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน.....	107
49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหารรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน	108
50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ มั่นคงในงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	109
51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ มั่นคงในงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	110
52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	111
53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน.....	112
54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพนักงาน.....	113
55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการรายข้อ กับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	114
56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	116
57 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ภาพประกอบแสดงกรอบแนวความคิดพื้นฐานของการวิจัย.....	7
2	ภาพประกอบแสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	17
3	ภาพประกอบแสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก.....	19
4	ภาพประกอบแสดงการเสริมแรงตามแนวคิดของ Skinner.....	21
5	ภาพประกอบ The Porter – Lawler Diagram of Expectancy Relationships.....	25
6	ภาพประกอบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการ..... ปฏิบัติงาน.....	28
7	ภาพประกอบแสดงการตอบสนองต่อความไม่พอใจในงาน.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจที่ต้องอาศัยการพัฒนาความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ทั้งยังมีส่วนในการผลักดันให้องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้เพราะว่าขั้นตอนของการบริหารต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีความรู้และความเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการผสมผสานเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและการจัดการทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกัน (Integration) ซึ่งการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการวางแผนทางธุรกิจ โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการตามสายงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้แน่ใจว่าการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ทางธุรกิจที่วางเอาไว้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2546 : 10) โดยจะต้องดูแลให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิกทุกคนในองค์การได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานขององค์การ

ในการดำเนินงานของทุกองค์การนั้น ปัญหาที่มักเกิดขึ้นอยู่เสมอคือปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานในระดับต่าง ๆ ในขณะที่บางหน่วยงานมีการโยกย้ายงานบ่อย ปัญหาเรื่องการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่วนใหญ่สาเหตุเกิดจากเรื่องของค่าตอบแทน และสวัสดิการ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ เรื่องโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเรื่องของสภาพแวดล้อมในองค์การ ทำให้พนักงานขาดความร่วมมือร่วมใจและขาดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปโดยขาดประสิทธิภาพ และส่งผลเสียต่อบริษัท

การทำงานในองค์การที่มีพนักงานในองค์การมาก ต้องอาศัยการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือการใช้กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เพื่อทำให้งานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย ส่วนพนักงานที่

เข้ามาทำงานในองค์กรแต่ละคนย่อมมีความต้องการส่วนบุคคลติดมาด้วย เมื่อพนักงานเข้ามารับตำแหน่งก็หวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ และทำงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมีความพอใจ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับมีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร ซึ่งได้แก่ การจำหน่ายสินค้าและบริการ อันเป็นผลกำไร หรือผลประโยชน์ที่จะทำให้ธุรกิจนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ซึ่งการใช้จิตวิทยาจึงใจให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะอำนวยความสะดวกให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้

ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย และถ้าองค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและความสำคัญต่อความรู้สึกหรือเจตคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ฝ่ายบริหารนำผลการศึกษาที่ได้ไปหาเทคนิคการจูงใจที่จะช่วยสนองความต้องการ และความจำเป็นของพนักงานได้ และเพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักในองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ความอยู่รอดและก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

4. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. ผลจากการศึกษาทำให้ทราบปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งจะนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งหมด จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งหมด จำนวน 220 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 20 ปี - 29 ปี

1.2.2 30 ปี - 39 ปี

1.2.3 40 ปี - 49 ปี

1.2.4 50 ปี - 60 ปี

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

1.4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

1.4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น

1.4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

1.4.4 ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

1.4.5 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.5 อายุงาน แบ่งได้ 4 ระดับ ได้แก่

1.5.1 น้อยกว่า 3 ปี

1.5.2 3 - 5 ปี

1.5.3 6 - 8 ปี

1.5.4 ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

1.6 รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน แบ่งเป็น

1.6.1 5,000 - 7,000 บาท

1.6.2 7,001 - 9,000 บาท

1.6.3 9,001 - 11,000 บาท

1.6.4 11,001 - 13,000 บาท

1.6.5 ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป

1.7 ระดับตำแหน่ง แบ่งเป็น

1.7.1 พนักงาน - พนักงานอาวุโส

1.7.2 หัวหน้าส่วน - ผู้ช่วยผู้จัดการ

1.7.3 ผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส

ตัวแปรตาม

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็น
 - 1.1 ปัจจัยจูงใจ
 - 1.2 ปัจจัยค้ำจุน
2. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานแต่ละคน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ

ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น

ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก - ง่าย

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความเป็นมิตร การมีปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเรียนรู้งานในกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ของกลุ่ม การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ

ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ความพึงพอใจโดยรวม หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรคน ทรัพยากรการเงิน และเวลาเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

4. พนักงาน หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทางบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ว่าจ้างให้มาปฏิบัติงานประจำ ซึ่งมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางบริษัท จัดให้

5. อายุงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานทำงานกับบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

6. รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน และเงินพิเศษอื่น ที่ได้จากบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

7. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

7.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ

7.2 พนักงานอาวุโส หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานกับบริษัทฯ มาเป็นเวลายาวนาน 2 ปี มีผลการปฏิบัติงานดี และได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งจากพนักงานเป็นพนักงานอาวุโส

7.3 หัวหน้าส่วน หมายถึง ผู้บริหารในระดับต้นที่ดูแลงานในระดับส่วน

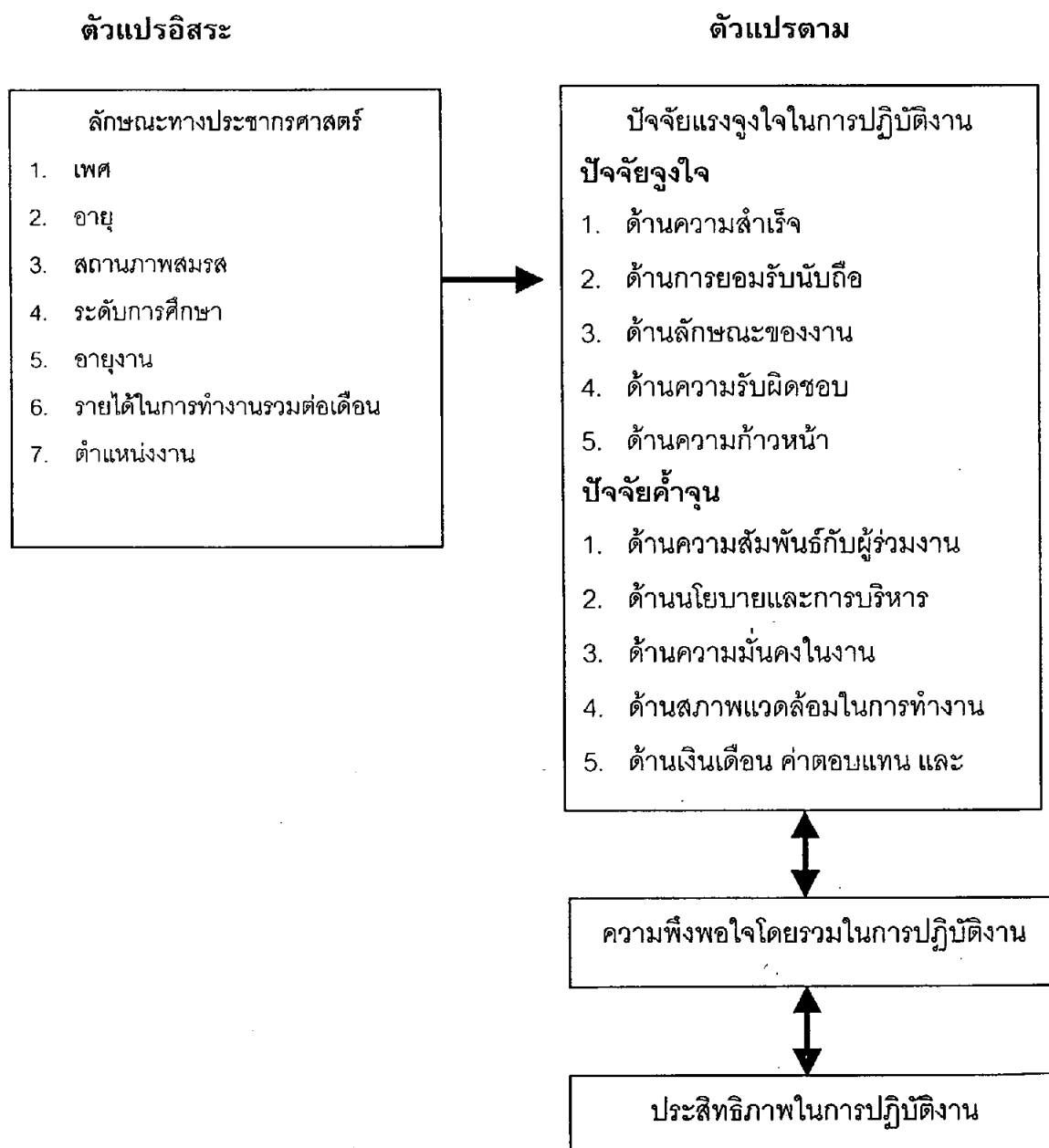
7.4 ผู้ช่วยผู้จัดการ หมายถึง ผู้บริหารระดับต้นที่ดูแลและรับผิดชอบงานในระดับแผนก

7.5 ผู้จัดการ หมายถึง ผู้บริหารระดับกลางที่ดูแลและรับผิดชอบงานในระดับแผนก

7.6 ผู้จัดการอาวุโส หมายถึง ผู้บริหารระดับกลางที่ดูแลและรับผิดชอบงานในระดับแผนกมาเป็นเวลายาวนาน 2 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดพื้นฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ”ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ความเป็นมาของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 83)

ดรักเกอร์ (Drucker. 1971 : 302 —303) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นการกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างได้ผลสูงสุดและมีความรับผิดชอบในผลงานของเขา

กล๊อค (Glueck. 1982 : 138) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุความต้องการของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภิตติ (2530 : 150) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

ธงชัย ยมจินดา และจุมพล หนีพานิช (2524 : 186) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำและมุ่งประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งยั่วยุมนุษย์ไปถึงวัตถุประสงค์ และเป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เรวัณ สวัสดิ์ (2536 : 3) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เร้า กระตุ้น และเสริมสร้างความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคลให้ทำงานแก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 394) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า " การจูงใจในการปฏิบัติงานคือการพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นทางที่จะได้รับประโยชน์ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่า ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจอยู่เสมอ

เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น หรือ เร้า เพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

ความต้องการ แรงจูงใจ และพฤติกรรม (Needs, Motives, and Behavior)

ความต้องการของผู้บริโภค แรงจูงใจ และพฤติกรรมต่างมีคำจำกัดความและสามารถกำหนดให้เห็นความสัมพันธ์กัน ซึ่งหลักทั่วไป 3 ประการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงจูงใจและพฤติกรรมมีดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหมดต้องได้รับการจูงใจหรือถูกกระตุ้น
2. สภาวะของการจูงใจทั้งหมดไม่จำเป็นจะต้องนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม
3. พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจอาจเกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือไม่ได้เรียนรู้ก็ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประการที่ 1 เมื่อไรก็ตามที่บุคคลได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมถือว่าบุคคลได้รับการจูงใจ แรงจูงใจต่าง ๆ จะนำไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งตอบสนองความต้องการให้เป็นที่พอใจ ตัวอย่างเช่น ร่างกายต้องการแสวงหาอาหาร ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดหิวขึ้นมาจะเกิดความรู้สึกหิวเป็นเหตุให้บุคคลต้องแสวงหาอาหาร นั่นคือ ถ้าปราศจากความหิวก็ไม่มีเหตุผลอันใดที่บุคคลจะต้องรู้ตัวถึงความขาดของร่างกาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการกับพฤติกรรม

ประการที่ 2 การจูงใจที่เป็นอยู่ในเวลานี้สามารถนำไปสู่การไม่เกิดพฤติกรรมได้ เมื่อไม่มีการกระทำใด ๆ ผู้บริโภคจะไม่กระทำการใด ๆ เมื่อไม่มีโอกาสที่จะกระทำ หรือแรงจูงใจไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ผู้บริโภคอาจได้รับการจูงใจให้อยากได้รถยนต์หรือเสื้อผ้าราคาแพง แต่ไม่สามารถจะคาดหวังว่าจะมีเงินมาซื้อได้ทำให้เกิดการซื้อสินค้าที่ต้องการนั้นได้ ฉะนั้น จึงไม่เกิดพฤติกรรม

ประการที่ 3 พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจสามารถเป็นได้ทั้งพฤติกรรมที่มีการเรียนรู้หรือไม่มีการเรียนรู้ก็ได้

การกระทำใดๆ ที่มีมาตั้งแต่เกิดไม่จำเป็นต้องคิดหรือมีประสบการณ์มาก่อนจะถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องเรียนรู้ ประเภทของพฤติกรรมที่ไม่ต้องเรียนรู้มีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ (1) การกระทำแบบสะท้อนมาจากประสาทโดยอัตโนมัติ (reflex action) ซึ่งการกระทำแบบสะท้อนกลับมาจากประสาทโดยอัตโนมัติ หมายถึง "การกระทำใดๆ ที่ไม่ได้ตั้งใจ หรือเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติอันเนื่องจากการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น" (Walters.1978:220) เช่น การกะพริบตา การเดินของหัวใจ เป็นต้น ส่วนการกระทำแบบสัญชาตญาณ หมายถึง "อะไรก็ตามที่มีมาแต่กำเนิดที่มีแนวโน้มจะให้เกิดพฤติกรรมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นพิเศษ" (Walters.1978:220) ตัวอย่างเช่น การร้องไห้ของเด็กเมื่อหิวเป็นสัญชาตญาณที่เกิดโดยธรรมชาติ แต่ถ้าวการร้องไห้ของเด็กนั้นเพื่อที่จะได้ของเล่นหรือกินขนมที่ชอบ ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เป็นต้น

สำหรับพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ (learned behavior) จะได้มาจากการแก้ไข ปัญหา หรือการมีประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้จะเป็นเรื่องธรรมดาที่พบมากที่สุดและมีความซับซ้อนมากที่สุดด้วยในบรรดาประเภทของพฤติกรรมมนุษย์ ตัวอย่างเช่น เด็กเรียนรู้ที่จะชอบทานนมหวานมากกว่านมจืด เป็นต้น ถ้าพฤติกรรมใดของบุคคลได้รับความพอใจก็จะเป็นการลดสภาวะความตึงเครียดลงไปได้ แต่ถ้าพฤติกรรมใดที่บุคคลได้รับไม่เป็นที่พอใจ ก็จะเป็นการลดสภาวะความตึงเครียดลงไปได้ แต่ถ้าพฤติกรรมใดที่บุคคลได้รับไม่เป็นที่พอใจ บุคคลก็ยังคงอยู่ในสภาวะของการได้รับการจูงใจ และมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการต่อไปเรื่อยๆจนกว่าจะบรรลุความพอใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้น (Incentive) ให้คนเกิดแรงบีบ (Drive) ผลักดันพลังที่มีอยู่ในตนเองออกมา เพื่อแสดงพฤติกรรมในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล โดยบุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ การจูงใจ ประเภทนี้เรียกว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้า

หมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การให้รางวัล การลงโทษ (พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 227-228. การบริหารงานบุคคล.)

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการต้องการจะเป็นอย่างไรรันั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ ซึ่งอาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท คือ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 356 – 363)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ต้องถือหลักความเป็นธรรมและความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพราะย่อมไม่สามารถจะทำงานได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน

1.2 การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจ่ายในรูปของเงินเป็นงวด ๆ โดยที่งวดหนึ่งอาจแบ่งเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นต้น ซึ่งถือว่าการเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานโดยทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีฐานะทางการเงินสมควรแก่ฐานะารูป เป็นการจูงใจให้ทำงานโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพของตน ซึ่งจะทำให้งานได้ผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การแบ่งปันผลกำไร หมายถึง วิธีการที่หน่วยงาน นายจ้างจะจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจนั้นได้รับมา (ไม่ใช่เป็นการให้ค่าจ้างเพิ่ม แต่เป็นการให้ในกรณีพิเศษ) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นการตอบแทนที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา

1.4 การให้บำเหน็จ อาจจะพิจารณาจากการทำงานมานาน และไม่มีความผิดให้ปรากฏจนเป็นที่น่าพอใจ และเมื่อออกจากงานแล้วก็จะมอบบำเหน็จรางวัลให้บุคคลผู้นั้น เพื่อสนองในความดีที่เขาได้กระทำลงไป ซึ่งเป็นวิธีที่กระตุ้นให้ผู้ทำงานหรือบรรดาพนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างดีมี ประสิทธิภาพ และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยวิธีนี้ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนอัตราเงินเดือน เป็นต้น

1.5 การให้บำนาญ จะให้เป็นเงินรายเดือน อาจจะน้อยกว่าหรือเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับในระยะที่ปฏิบัติงานตามปกติก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความมั่นคงต่อพนักงาน โดยพนักงานจะไม่ต้องเป็นห่วงว่าใครจะเลี้ยงดูตนเมื่ออายุมาก เป็นเหตุผลประการหนึ่งที่จูงใจให้คนนิยมเข้ารับราชการ

1.6 การให้ประโยชน์เกื้อกูล เป็นการจูงใจที่มีต่อขวัญ สุขภาพอนามัยของพนักงาน ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้น ได้แก่ กองทุนสงเคราะห์ การประกันภัยการทำงาน บริการทางด้านสุขภาพ บริการทางด้านสันตินาการ เป็นต้น

1.7 การจัดกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือพนักงานในกรณีเกิดความเดือดร้อนทางด้านการเงิน โดยพนักงานจะชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ แล้วทางกองทุนสงเคราะห์ขององค์กรจะพิจารณาให้กู้ยืมเป็นราย ๆ ไป ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรดีขึ้น เพราะพนักงานคิดว่า

ทางองค์การไม่ทอดทิ้งพวกตน ยังพร้อมที่จะให้ความเกื้อกูลแก่ตนอยู่เสมอ เมื่อเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non financial incentive)

2.1 การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติได้ผลดีเด่น ควรได้รับการยกย่องชมเชย เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ รักงาน ทำคุณงามความดีตลอดไป

2.2 การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมาก ถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งนี้ถูกทำลาย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติไม่มี ทำให้ผลงานหรือผลผลิตต่ำลงได้

2.3 การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด ช่วยกระตุ้นให้คนงานตั้งใจและเต็มใจทำงาน เช่น จัดให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม ให้แสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์การ เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดความรู้สึกต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากตัวเองมีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์การอยู่ด้วยนั่นเอง

2.4 โอกาสก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นในทุกองค์การ ผู้บริหารจึงควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ตลอดจนจนถึงให้โอกาสได้รับความรู้ ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม เป็นต้น

2.5 ความยุติธรรม หัวหน้างานจะใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสมอบด้นเสมอปลาย เพราะทำให้มีความรู้สึกว่ามีค่าเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 364 – 365) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละตัวบุคคลในองค์การและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานขององค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
9. คนงานจะมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา
10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์การ คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
11. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม และสนใจปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย
12. จะเกิดความสนใจ พื่อใจในงาน และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาคือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมีการขัดคำสั่ง ได้แย้ง การหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง
13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้อใจขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงได้ทันที
14. การควบคุมงาน หรือการให้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง
15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมากแล้ว
16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Of needs)

จากการที่เราได้ทราบแล้วว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์การว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นได้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ A.H.Maslow ซึ่งตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้ ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวก็คือ เป็นข้อเท็จจริงที่ขัดแย้งที่ว่า ทุกคนต่างก็มีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มียวันสิ้นสุดนับแต่เกิดจนตาย

2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายกับบุคคลนั้น และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา มาสโลว์เป็นผู้ที่ชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจนี้ เขาได้เสนอลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้ คือ "Hierarchy of Needs" มี 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (basic physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (social needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (personal development or self-actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่สูงถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำเกิดขึ้นในลักษณะเสร็จสมบูรณ์ไป ถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. **ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs)** ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่นมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่อดอยากแล้ว ความต้องการของมนุษย์สิ่งแรกคือ ความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว ดังนั้นผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ก็จะสามารถสนองความต้องการขั้นนี้ได้ มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต้นนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

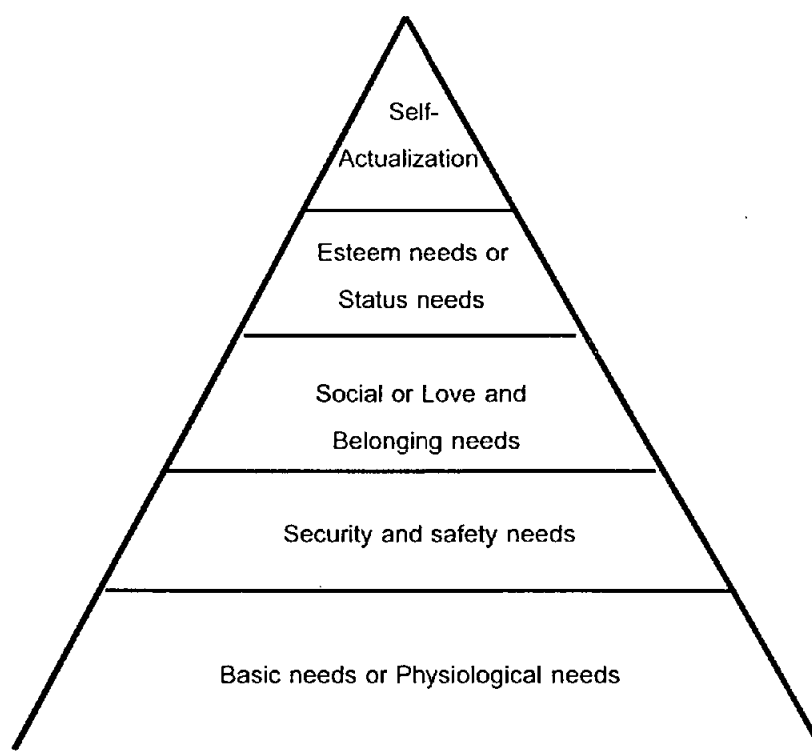
2. **ความต้องการความมั่นคงและทางด้านความปลอดภัย (Security and safety needs)** หลังจากที่ว่าร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความมั่นคง และความปลอดภัย เช่นมนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน มีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ มนุษย์อยากที่จะมี

ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ในรูปของคำมั่นสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่การที่คนงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตน และจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการการเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้ คือความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ความต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพ และความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ดี การที่คนเราสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้นักจิตวิทยาจะเป็นไปในรูปของความต้องการ ในแง่ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้น สังคมกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักความชอบพอตน หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการความยอมรับนับถือทางสังคม (Esteem or Status needs) ความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องของความสามารถและความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้คนอื่นยอมรับนับถือ หรืออยากให้คนอื่นสรรเสริญหรือนับนำถือตา เป็นต้น ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence) และมีความอิสระ (freedom) ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น การที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าวมักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามทำทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศ และเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งโดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนชั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง (Self-actualization) คือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นสูงสุดนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะต่าง ๆ อยากได้รับเลือกเป็นนายก หรืออยากประสบความสำเร็จในธุรกิจของตน หรืออยากช่วยเหลือทางสังคมเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) โดยมุ่งค้นหาว่าสิ่งใดที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งจากคำตอบที่ได้สามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก - ง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน หรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal relations supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

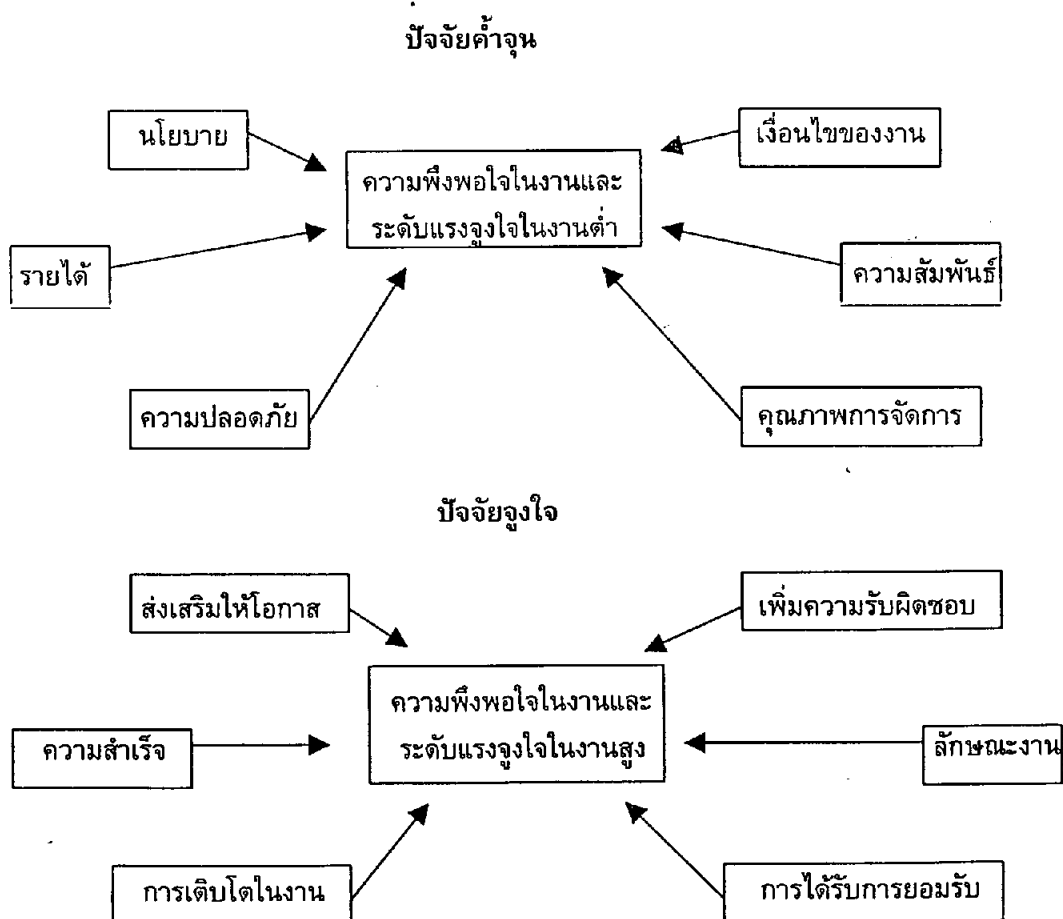
2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ

2.8 ค่าจ้าง หรือ เงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การบุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา



ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก สรุปได้ว่าหากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจได้ ในขณะเดียวกัน หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก็ควรจะจัดให้มีปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory : Vroom 1964)

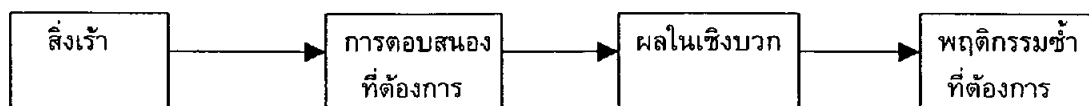
ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในตำแหน่งงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 139)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

Vroom เชื่อว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใด และยังมีความเชื่อในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล และระดับของแรงจูงใจของพนักงานคนใดคนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลผู้นั้น และแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพการณ์ของการทำงาน และแรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะเป็นผลที่เกิดจากรางวัลต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับเขาในการทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ

4. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย สกินเนอร์ (Skinner, 1953) โดยพื้นฐานแล้วทฤษฎีเสริมแรงมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลโดยรวม เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ไม่ใช่ความต้องการภายใน รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออก หากได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่น่ายินดีสำหรับผู้แสดง ก็มีแนวโน้มจะเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีกในอนาคต (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 233)



ภาพประกอบ 4 แสดงการเสริมแรงตามแนวคิดของ Skinner

ทฤษฎีการเสริมแรงของ สกินเนอร์ เน้นย้ำแรงจูงใจซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น ทฤษฎีการเสริมแรงทำได้ 4 วิธี คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 252 – 253)

1. การเสริมแรงด้านบวก (Positive reinforcement)

หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัลพิเศษ สำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance learning)

หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์ (ปัญหา) ที่ไม่นำพอใจต่อพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น เจ้านายสั่งลูกน้องว่า คุณอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา เกิดจากบุคคลต้องการเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจจึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)

หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก ตัวอย่าง ผู้บริหารซึ่งต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลง โดยการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบคุณพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์เขาจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment)

หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผลที่ตามด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ แม้ว่ารางวัลจะเป็นวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมพนักงาน ผู้บริหารจะให้สัญญาณที่ผิดพลาดจากพฤติกรรมส่วนตัว เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่

5. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor มองธรรมชาติของมนุษย์และได้คิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์ไม่มีความจริงจัง 2. มีความเกียจคร้าน ชอบทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3. หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ 4. ไม่สนใจว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ 5. ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ 6. ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร 7. ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด 8. หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ฉลาดนัก	1. มนุษย์มีความจริงจัง 2. ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. มีความปรารถนาที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย 5. รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตน 6. ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 7. ไม่ชอบการควบคุมบังคับ 8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย 9. มนุษย์พวกนี้ไม่ใช่คนโง่

ตาราง แสดงข้อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติ 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542 :409)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

คอตเลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541:45 ; อ้างอิงจาก Kotler. (1994:45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับ กับการคาดหวังของลูกค่า ความคาดหวังของบุคคลซึ่งระดับความพอใจนั้นจะเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับ ความคาดหวังของบุคคล

เดวิส (Davis. 1985) ได้นิยามความพึงพอใจในงานว่า "ความพึงพอใจในงาน คือ การเห็นชอบ (Favorable) หรือไม่เห็นชอบ (Un favorable) ของคนงานที่มีต่องานของงาน"

บายร์และรู (Byars and Rue. 2000:301-303) กล่าวว่า "ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนนั้นมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้น ๆ และในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้ว ยังมีผลต่อระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ และทัศนคติต่อผู้บริหาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 95-96) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็น

ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมดหรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมของที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงาน ยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบช้าๆ แต่เมื่อความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) นิยามความพึงพอใจในงานว่า "เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร"

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

วินัย โกยตุลย์ (2537 : 12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออก หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล อาจจะมี ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยังผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่ตนทำงานมากซึ่งจะได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

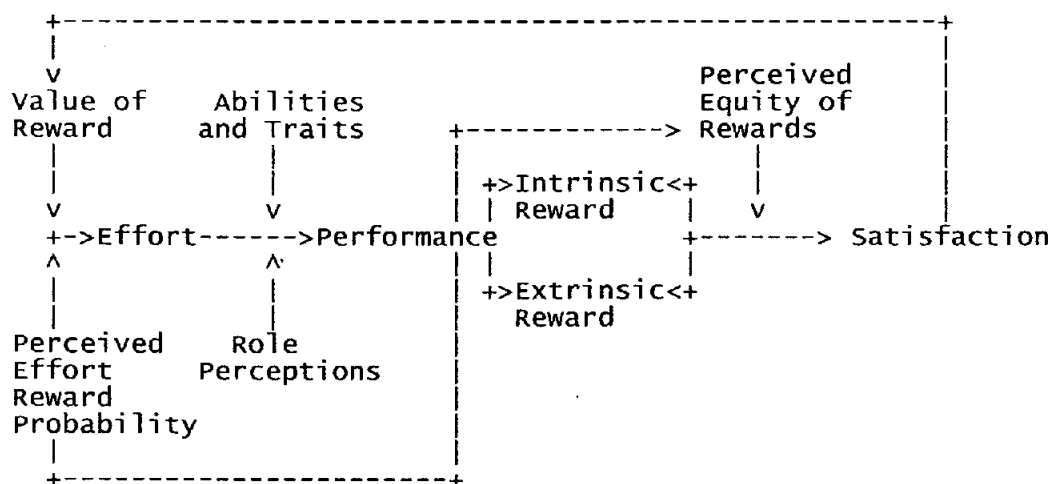
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงจาก Green and Craft. 1979 : 270) อ้างอิงใน ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน) พบว่า มีแนวคิด 3 แนวคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวูม (Vroom. 1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เทอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้นคือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์ และครอกเกต (Brayfield and Crockett. 1955)



ภาพประกอบ 5 The Porter – Lawler Diagram of Expectancy Relationships

สรุปแนวคิดของพอร์เทอร์ และลอว์เลอร์ มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 230)

1. คุณค่าของรางวัล (Value of reward) บุคคลที่หวังจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ คุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน

2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived effort reward) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

3. ความพยายามของลูกจ้าง (Effort) เป็นปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกัน (Interaction)

4. คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) ความพยายาม (แรงจูงใจ) ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะหรือความชำนาญในการใช้ฝีมือและลักษณะของบุคลิกลักษณะ มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือทำให้งานสำเร็จลุล่วงไป

5. การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าเราสามารถปฏิบัติ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้ผลตอบแทนตามต้องการ

6. การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าผลตอบแทน และการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม (ที่แต่ละคนใช้) แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีการที่พวกเขาได้รับ บทบาทที่เขาควรจะทำด้วย

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้คือเงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายในคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ

8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Perceived equitable reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือการรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและรางวัลภายนอกจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ แต่ความเท่าเทียมกันก็จะทำให้ดีขึ้น

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะภายในของพนักงานแต่ละคน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นหัวข้อหนึ่งที่นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมสนใจที่จะหาคำตอบ เพื่ออธิบายถึงสาเหตุของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานประจำของตน ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดปัญหาต่างๆ ใน

องค์การ เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกับความพึงพอใจ มีดังนี้

1. **ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31)** ตามทฤษฎีนี้ถือว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งที่มุ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์แบ่งออกเป็น 7 อย่างคือ

- 1.1 ทำงานที่เขาสนใจ
- 1.2 มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 1.3 มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 1.4 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
- 1.6 ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
- 1.7 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

2. **ทฤษฎีของวอล์คเกอร์ และเกรส (Walker and Grest. 1966 : 99)** ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของตน ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าการพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลงานเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ และถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็จะต้องให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อโอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ

2.2 ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดีมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แต่ไม่มีผลทำให้ผลงานดีเด่นได้

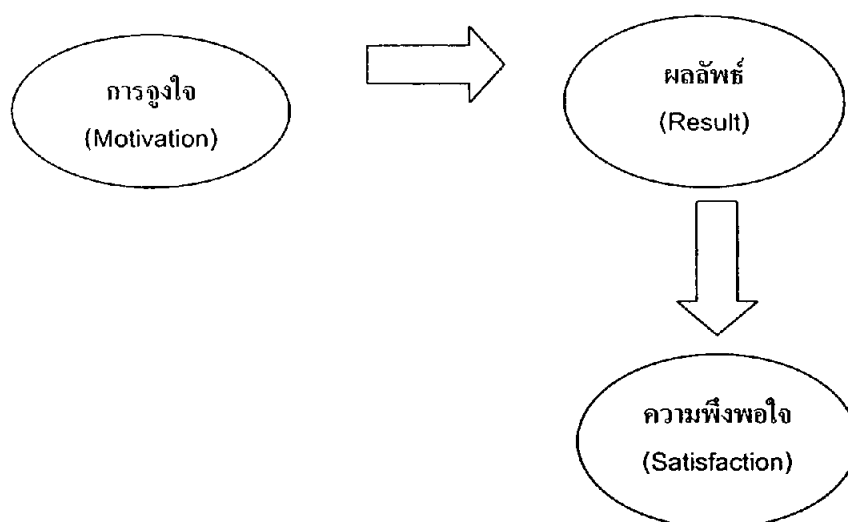
2.3 ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 หัวหน้างานหรือผู้ทำงานได้รับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

2.5 ความเกี่ยวข้องใกล้ชิดของผลิตภัณฑ์ ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ เมื่อเกิดขึ้นแล้วสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้นจะได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ ดังแสดงในภาพ



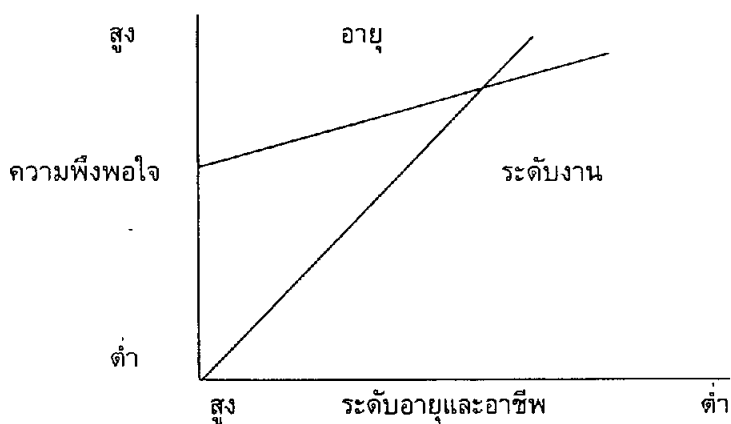
ภาพประกอบ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุง
ใหม่ล่าสุด. : หน้า 306. กรุงเทพฯ : บริษัท ชรรมสาร จำกัด

ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปรเหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามปรากฏว่าบุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพ (status) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ แนวโน้มดังกล่าวนี้ปรับใช้ได้กับทั้งนักบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ระดับอาชีพ แสดงถึงบุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย และงานของเขาก็มีเกียรติและเขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น



ที่มา : Keith Davis and John W. Newstrom, op.cot p.115

ดังนั้น ผลจึงปรากฏว่า ผู้บริหารและนักวิชาชีพต่างๆ โดยทั่วไปมักจะมี ความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้กึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มี ความชำนาญ เส้นเฉียดมากมาย ที่ปรากฏในแผนภาพแสดงว่าอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าอายุ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานในลักษณะอาชีพจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนงานที่ไม่มี ความชำนาญใดๆ และจากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุด บุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่างานของตนนั้นมีความสำคัญ งานในระดับสูงๆ มักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการโดยพื้นฐานที่สุด บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามเขายังจะแสวงหาสิ่งที่สูงไปกว่าเงินทอง นั่นคือ อำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ซึ่งเขาจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูงๆ มักจะได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาสูงซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับสูง และเขาเหล่านั้นมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย และเขามักประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนาทุกอย่างดูจะลงตัวอย่างปราศจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้วในเรื่องระดับอาชีพ

เพศและเชื้อชาติ ผลการสังเกตเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่ของเพศและเชื้อชาติ ปรากฏว่าผู้หญิงและคนผิวดำซึ่งทำงานในระดับอาชีพที่เทียบได้กับผู้ชาย และคนที่ผิวไม่ดำนั้นมักมีระดับความพึงพอใจในงานหรือความไม่พึงพอใจในงานเหมือนกัน

ชาลส์ เอ็น วีเวอร์ (Charles N.Weaver) ได้รายงานถึงความแตกต่างเรื่องเพศในเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ได้มีการศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากคนอเมริกัน และพบว่า โดยทั่วไปจะไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะผู้ชายและผู้หญิงต่างก็ได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่างๆ ของความพึงพอใจ อาทิ ค่าจ้างเงินเดือน เกียรติภูมิในงานหรือการควม

คุมบังคับบัญชาที่ได้รับ นั่นคือผู้หญิงที่เงินเดือนสูง ทำงานที่มีเกียรติจะมีความพึงพอใจในงานสูงมากเหมือนกับผู้ชายที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทำนองเดียวกัน

ขนาดขององค์การ คำว่า “ขนาดขององค์การ” ในที่นี้หมายถึง ขนาดหน่วยปฏิบัติงาน อาทิ ฝ่ายในโรงงานมากกว่าองค์การทั้งองค์การ

เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้น จะปรากฏการยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่ลดลงพอสมควรวัน

เสียแต่จะมีการป้องกันบางประการ โดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุน เช่น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคคลกรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อย ๆ ลดลง เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อย ๆ ห่างออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนนั้นไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบถึงงานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้ความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อย ๆ หายไป ในขณะที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง มีส่วนสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยแต่ละปัจจัยมีส่วนสำคัญมากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้นการที่องค์การต้องการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่องาน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาค้นคว้า ว่าปัจจัยด้านใดก่อให้เกิดผลกระทบมากที่สุด เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทให้มากที่สุด

เหตุของความพึงพอใจในงาน

การยอมรับในเหตุผลแห่งความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปต้องพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติจะพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่า ความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมาก ก็จะมี ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านั้นก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

ผลของความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 102) ความสนใจของผู้บริหารเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน นักวิจัยได้ให้ความสนใจและพบว่าผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

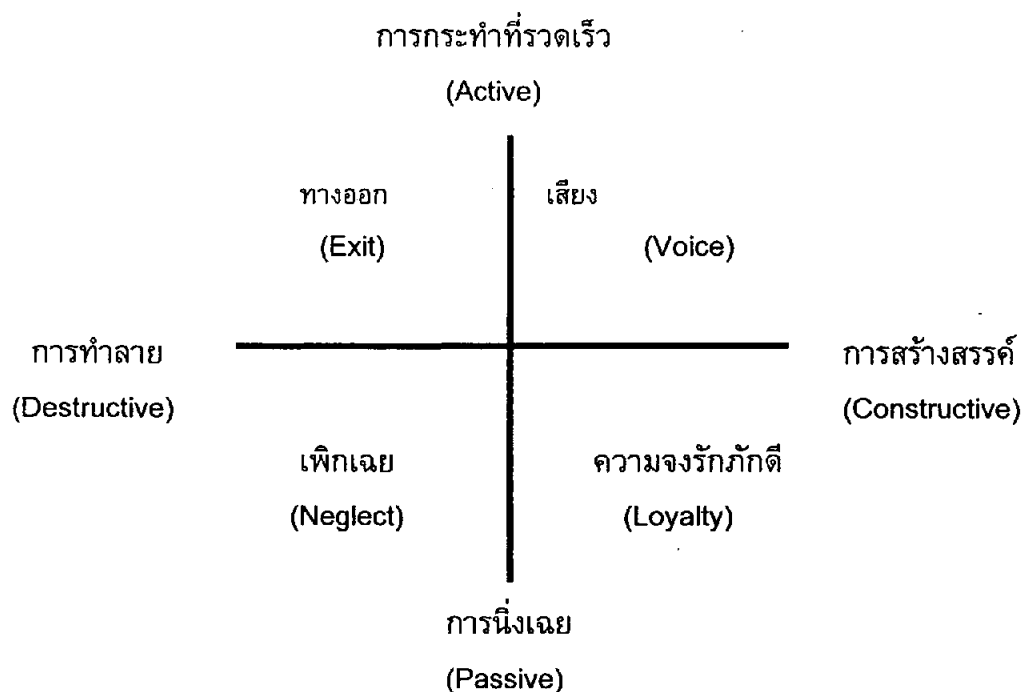
1. ความพอใจและผลผลิต (Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขจะมีผลงานที่ดี องค์การที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์การมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพอใจน้อย

2. ความพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลือกงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้ เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจละทิ้งงานในปัจจุบัน

องค์การอาจใช้ความพยายามที่จะรักษาคนเหล่านี้ไว้ ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง การยกย่อง ให้ความเชื่อถือและเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

วิธีที่พนักงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจ พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจได้หลายวิธี เช่น เข้าร่วมกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกันขโมยสิ่งของ ขาดความรับผิดชอบในงาน ดังรูปที่ แสดงการโต้ตอบ 4 รูปแบบ โดยแกนนอนด้านซ้ายแทนการทำลาย และด้านขวาแทนการสร้างสรรค์ แกนตั้งด้านบนแทนการกระทำที่กระตือรือร้นรวดเร็ว และด้านล่างแทนการนิ่งเฉย การแสดงออกของพนักงานซึ่งไม่พอใจจะแสดงออก 4 รูปแบบคือ



ภาพประกอบ 9 แสดงการตอบสนองต่อความไม่พอใจในงาน (Response to job dissatisfaction)
(Robbins. 1996 : 196)

1. ทางออก (Exit) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วโดยการทำลาย (ลาออก) หรือการมองหาตำแหน่งใหม่

2. เสียง (Voice) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่รวดเร็วในทางสร้างสรรค์ โดยการแนะนำให้มีการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ให้ดีขึ้น การอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้าและมีกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงาน

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในทางสร้างสรรค์คือ รอคอยสภาพที่ปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการพูดเกี่ยวกับองค์การเมื่อเผชิญหน้ากับวิกฤตการณ์ภายนอกในด้านดี เพราะมีความไว้วางใจในองค์การเกี่ยวกับการบริหารที่ถูกต้อง

4. การเพิกเฉย (Neglect) เป็นความไม่พอใจที่แสดงออกโดยการกระทำที่นิ่งเฉยในการทำลาย คืออยู่เฉย รอให้สถานการณ์เลวร้ายยิ่งขึ้น โดยการหยุดงานอย่างต่อเนื่อง ลดความพยายามในการทำงานและทำงานผิดพลาดมากขึ้น

พฤติกรรมทางออกและเพิกเฉย จะทำให้เกิดสภาวะที่หลากหลายขึ้น เช่น กระทบต่อผลผลิต ทำให้เกิดการหยุดงาน และการออกจากงาน ในโมเดลมีการแสดงออกความไม่พอใจอีก 2 รูปแบบคือ เสียง และความจงรักภักดี เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการยอมให้พนักงานแสดงออกถึงสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือเป็นการทำให้สภาพการทำงานที่ไม่ดี กลับมีชีวิตชีวาสดชื่นขึ้นมาอีกครั้ง เสียงและความจงรักภักดีจะช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์ เช่น พนักงานบางคนเข้าไปในสหภาพแรงงานที่มีการรวมกลุ่มของคนที่ไม่พอใจในงานน้อย สมาชิกสหภาพแรงงานจะแสดงความไม่พอใจโดยใช้วิธีการพูดถึงความทุกข์หรือติดต่อบนเป็นทางการเพื่อให้มีการเจรจาตกลง กลไกของกลุ่มเหล่านี้เรียกว่า กลุ่มเสียง ซึ่งเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ต้องการกับบริษัทแล้ว ก็ จะกลับเข้าทำงาน โดยเขามักมีความคิดว่าสิ่งที่เขาทำไปนั้นเป็นการปรับปรุงสถานการณ์ให้ดีขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

เซอร์โต (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 31 ; อ้างอิงจาก Certo. 2000 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล และประสิทธิภาพไว้ว่า

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

การเพิ่มผลผลิต (Productivities) จะต้องใช้วิธีการ (Mean) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือประสิทธิผล (Effectiveness)

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 315) ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวัดผลงานโดยรวมขององค์กร ต้องมีการพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ดิน ปรัชญพุทธิ และอิสระ สุวรรณบล (2534 : 77) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานใด ๆ ก็ตาม หน่วยงานจะต้องวางแผนไว้อย่างแน่นอน พร้อมกันนั้นก็ต้องวางระเบียบปฏิบัติไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลา ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรคนให้น้อยที่สุด

วีระผล สุวรรณนันท (2527 : 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำการใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง และภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

เบคเคอร์ และนิวฮัสเซอร์ (Becker and Neuhauser. 1975 : 94) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่ความซ้ำซ้อนต่ำ คือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานซ้ำซ้อนสูง คือไม่มีความแน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

4. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสำคัญมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

เคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn. 1978 : 226) กล่าวว่าประสิทธิภาพคือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น อาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน ประสิทธิภาพขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมบุคลากร ประสิทธิภาพและความรู้สึผูกพัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพคือ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็คือเกิดประสิทธิผล

ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

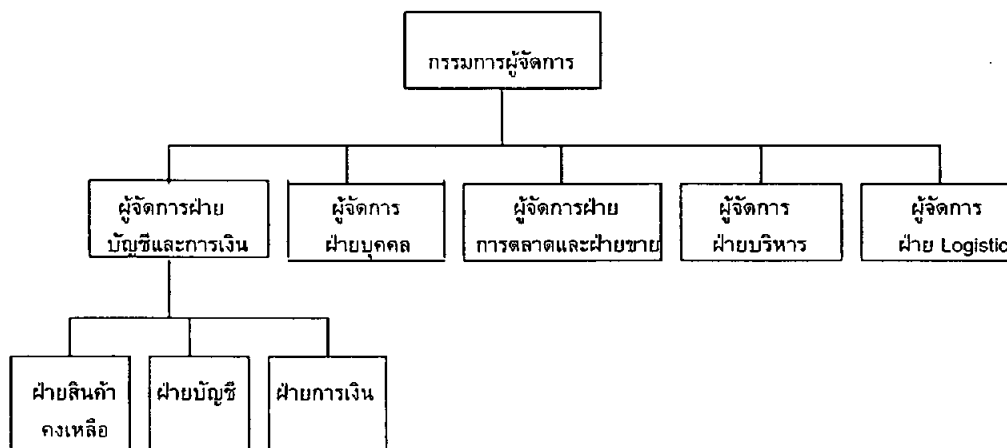
การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา สิริประเสริฐ และคณะ. 2538 : 26)

1. เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้จ่ายในด้านอื่น
2. เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนดไว้
3. สามารถทำงานได้ปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากจะใช้เวลาในการทำงานลดลง
4. คุณภาพของผลงานที่ได้สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และความเต็มใจ
5. เกิดความพึงพอใจ และความเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

ความเป็นมาของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2534 โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 999 อาคารเกษรพลาซ่า ชั้น 6 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 ประกอบธุรกิจค้าปลีก นำเข้า และ ส่งออก สินค้า ผ้าฝ้าย ผ้าไหม พรหม เส้นใยสิ่งถักทอไม่ว่าทำจากเส้นใยธรรมชาติ หรือใยสังเคราะห์ รวมทั้งเครื่องนุ่มห่มอย่างอื่น โดยการนำเข้าจากประเทศอินเดีย ปัจจุบันมีสาขาในกรุงเทพ, เชียงใหม่ และภูเก็ต รวมทั้งสิ้น 28 สาขา โดยใช้ชื่อร้านว่า ไพรวาท คอลเลคชั่น (Private Collection) มีพนักงานทั้งสิ้น 220 คน

แผนผังโครงสร้างองค์การ



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

บอร์นี (มโนัส บุญวงศ์. 2537 : 51 ; อ้างอิงจาก Borne. 1982. Psychological Abstracts.) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการทำงานกับอายุซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานผลการทำงานและการจูงใจในการทำงานพบว่า เมื่อคนมีอายุมากขึ้นความพึงพอใจภายในงานจะมีความสำคัญมากกว่ารางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) อันได้แก่เงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นเป็นต้น คนที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานได้ดีพอ ๆ กับคนที่มีอายุน้อย แต่จะมีสภาพการณ์ภายนอก และสภาพจิตใจบางเข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานและจูงใจเช่น เมื่อศักดิ์ศรีของตนเองลดลง ความวิตกกังวลสูงขึ้น และมีความระมัดระวังตลอดจนมีความรอบคอบมากขึ้น

Dubey และคณะ (1983) ศึกษาพนักงานธนาคาร จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 24-60 ปี โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและแบบสอบถามลำดับความต้องการแล้ว ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจ PEN ควบคู่กันไป กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจสูง กลุ่มที่พึงพอใจปานกลาง และกลุ่มที่ความพึงพอใจต่ำ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเงินเดือน ทุกกลุ่มเห็นว่า เงินและสถานภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจมากที่สุด สำหรับเรื่องลำดับความต้องการ มีลักษณะคล้ายคลึงทุกกลุ่ม คือ เริ่มต้นจาก ความต้องการอาหาร ความมั่นคงปลอดภัย ต้องการสังคม ความต้องการแท้จริงของตนและสุดท้ายคือ ความต้องการเคารพยกย่อง

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57-58 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985 : 2716-A, "A study of Teacher motivation at with Special Reference to Indonesia". Dissertation Abstracts

International) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

งานวิจัยในประเทศไทย

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมตามทัศนะของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า โดยรวมอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเป็นรายข้อ ปรากฏว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

สมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งระดับความรู้สึกของขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว เมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจในรายได้ และลำดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เค เอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ในการทำงานปรากฏ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกัน

พุมิชา ยึดติมาภิรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นของตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานกับธนาคารที่ต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาทขึ้นไป เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด และมีระดับแรงจูงใจเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายและด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน โดยศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กในการออกแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับมากคือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มียาอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร

บุษบง นันทพันธุ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสาปบาง โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (3) ความมั่นคงปลอดภัย (4) โอกาสก้าวหน้า (5) ความยุติธรรมในหน่วยงาน (6) เงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ซึ่งผลจากการวิจัยคือ พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน แต่พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย เพียงปัจจัยเดียว คือ เงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ

ปิยวดี สอนสิงห์ (2543 : 89-10) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน บริษัท บิวท์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจในระดับมาก ดังนี้ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในแต่ละด้านจากระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากตัวบุคคลภายนอก และพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยยอนามัยในระดับมาก ดังนี้ ด้านตำแหน่งงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

ปัญญา แก้วพรพงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาความพึงพอใจของนักสังคมสงเคราะห์ให้ศูนย์เยาวชนที่มีต่อลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้ให้นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนมีความต้องการเปลี่ยนงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย ที่มีต่อลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความพอใจและไม่พอใจ สำหรับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่โอนย้าย ส่วนในเรื่องความก้าวหน้า นักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันมีความพึงพอใจในหน้าที่ ที่จะทำให้มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคตมากกว่านักสังคมสงเคราะห์กลุ่มที่โอนย้าย สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่าทั้งนักสังคมสงเคราะห์กลุ่มปัจจุบันและกลุ่มที่โอนย้าย พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานมากที่สุดคือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อันดับรองลงมาคือ ความชอบในงานประเภทนั้นเหมือนกัน

นิภา ทองไทย (2518 : 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานรัฐมนตรี พบว่า ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการทำงานโดยไม่ต้องวิตกกังวล บรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน และผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความมั่นคงของงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะของการบริหารงานบุคคลในการที่จะทำให้คนทำงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตัวพนักงานเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง เข้ามาทำการศึกษาต่อพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อดูว่าตัวแปรใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เข้ามาศึกษาทางด้านตัวแปรตามว่าความต้องการด้านใดมีผลต่อความพึงพอใจจนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อหาทางเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เกิดความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ พนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และสาขาของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร เป้าหมาย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 220 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการดำเนินการสร้างตามลำดับดังนี้คือ

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ร่างขอบเขตของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
3. ออกแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 เพศ เป็นข้อมูลประเภท Nominal scale

1. ชาย
2. หญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นข้อมูลประเภท Ordinal scale

ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุ 20 ปี เป็นค่าอายุดำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับบริษัทได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = (60 - 20) / 4 = 10 \text{ ปี / ช่วง}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 20 ปี – 29 ปี
2. 30 ปี – 39 ปี
3. 40 ปี – 49 ปี
4. 50 ปี – 60 ปี

ข้อ 3 สถานภาพสมรส เป็นข้อมูลประเภท Nominal scale

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

ข้อ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นข้อมูลประเภท Ordinal scale

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น
2. มัธยมศึกษาตอนต้น
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
4. ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
5. ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 5 อายุงาน เป็นข้อมูลประเภท Ordinal scale

1. น้อยกว่า 3 ปี
2. 3 - 5 ปี
3. 6 - 8 ปี
4. ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

ข้อ 6 รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน เป็นข้อมูลประเภท Ordinal scale

1. 5,000 – 7,000 บาท
2. 7,001 – 9,000 บาท
3. 9,001 – 11,000 บาท

4. 11,001 – 13,000 บาท

5. ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป

ข้อ 7 ระดับตำแหน่ง เป็นข้อมูลประเภท Ordinal scale

1. พนักงาน – พนักงานอาวุโส

2. หัวหน้าส่วน – ผู้ช่วยผู้จัดการ

3. ผู้จัดการ – ผู้จัดการอาวุโส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแบ่งเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านลักษณะของงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 2 ข้อ
8. ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
10. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบ Rating scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น

การให้คะแนน

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 82) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
4.21 – 5.00	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด
3.41 – 4.20	มีแรงจูงใจในระดับมาก	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแรงจูงใจในระดับน้อย	มีแรงจูงใจในระดับมาก
1.00 – 1.80	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งมีระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความพอใจอย่างยิ่ง และตัวเลขที่แทนความหมายของความไม่พอใจอย่างยิ่งจะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดระดับความพึงพอใจข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	การให้คะแนน
พอใจอย่างมาก	5
พอใจค่อนข้างมาก	4
พอใจปานกลาง	3
ไม่พอใจค่อนข้างมาก	2
ไม่พอใจอย่างมาก	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยความพึงพอใจในการอธิบายผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจในระดับอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่พึงพอใจในระดับมาก
1.00 – 1.80	ไม่พึงพอใจในระดับอย่างมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามเป็นแบบ Rating scales โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับการปฏิบัติงาน เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

ระดับพฤติกรรม	คะแนน
ตลอดเวลา	5
บ่อยครั้ง	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคย	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการอธิบายผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	มีประสิทธิภาพในระดับ ดีมาก
3.41 – 4.20	มีประสิทธิภาพในระดับ ดี
2.61 – 3.40	มีประสิทธิภาพในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิภาพในระดับ ไม่ดี
1.00 – 1.80	มีประสิทธิภาพในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมเพื่อพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปทดสอบ

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้น (Try Out) กับผู้ส่งออกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดสอบค่าอัลฟาที่ได้ เท่ากับ .8580

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้จัดทำหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือ เพื่อใช้ประกอบในการจัดส่งแบบสอบถามไปยังพนักงาน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้จัดการของแผนกต่าง ๆ ของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อขอความร่วมมืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงาน

3.3 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่ต้องการวิจัย

3.4 ชี้แจงและอธิบายให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์วิธีตอบแบบสอบถาม

3.5 แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกแผนกของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา

3.6 เมื่อผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว จะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) Version 11.5 ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง) ปัจจัยแรงจูงใจ ความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.2 ใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้มาตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของประชากร

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง

N แทน จำนวนประชากร

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยวิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statistic) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นจะใช้สถิติ ดังนี้

3.1 ค่า t - test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t - test เมื่อไม่ทราบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่มค่า σ_1^2 และ

σ_2^2 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 (ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน เพศ)

ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 $\bar{x}_1, \bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.2 ค่า F - test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2540 : 113 – 115) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง)

ใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่

$$df_1 = p - 1$$

$$df_2 = N - p$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -Distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 df_1 แทน องศาอิสระของความแปรปรวน ระหว่างกลุ่ม
 df_2 แทน องศาอิสระของความแปรปรวน ภายในกลุ่ม
 p แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยัญญา. 2545 : 258)

$$LSD = t_{1 - \frac{\alpha}{2}, n - k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (\text{ค่า MSE ได้จาก ONE-WAY ANOVA})$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้จากตารางวิเคราะห์แปรปรวน
	t	แทน	การแจกแจงแบบ t
	n_i, n_j	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

3.3 ค่า Correlation ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2541 : 314)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร X และ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร Y
	N	แทน	จำนวนคนหรือประชากร

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันน้อย
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (ตารางคณา อติศรประเสริฐ, เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยธุรกิจ, 2545) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	
มีค่าระหว่าง 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Virtually No correlation)
มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อย (Weak correlation)
มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate correlation)
มีค่าระหว่าง 0.76 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก (Strong correlation)
มีค่าระหว่าง 0.91 – 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มากที่สุด (Very strong correlation)
มีค่าระหว่าง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (Perfect correlation)

สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานข้อที่ 1

- 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test
- 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

1.6 พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

1.7 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 2

2.1. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

สมมติฐานข้อที่ 3

3.1 ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน และเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน ขนาดประชากร
μ	แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน ค่าใช้พิจารณา t - Distribution
F- Ratio	แทน ค่าใช้พิจารณา F – Distribution
F- Prob., p	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
ρ	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายต่อเดือน และ ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	35.5
หญิง	142	64.5
รวม	220	100.0
2. อายุ		
20 ปี – 29 ปี	119	54.1
30 ปี – 39 ปี	68	30.9
40 ปี – 49 ปี	23	10.5
50 ปี – 60 ปี	10	4.5
รวม	220	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	164	74.6
สมรส / อยู่ด้วยกัน	48	21.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	8	3.6
รวม	220	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	5	2.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	14	6.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	50	22.7
ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	37	16.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	114	51.8
รวม	220	100.0
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	127	57.7
3 - 5 ปี	46	20.9
6 – 8 ปี	19	8.7
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	28	12.7
รวม	220	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน		
5,000 - 7,000 บาท	62	28.2
7,001 - 9,000 บาท	49	22.3
9,001 - 11,000 บาท	36	16.3
11,001 - 13,000 บาท	29	13.2
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	44	20.0
รวม	220	100.0
7. ระดับตำแหน่ง		
พนักงาน - พนักงานอาวุโส	195	88.6
หัวหน้าส่วน - ผู้ช่วยผู้จัดการ	13	5.9
ผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส	12	5.5
รวม	220	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 220 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ เพศหญิง มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 พนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 พนักงานที่มีอายุ 50 - 60 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 20 - 29 ปี รองลงมาคือ มีอายุ 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 - 60 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปวส.

อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมา มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และ ปวส. อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า ตามลำดับ

อายุนาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 พนักงานที่มีอายุนาน 3 - 5 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 พนักงานที่มีอายุนาน 6 - 8 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ส่วนพนักงานที่มีอายุนานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 3 ปี รองลงมาคือ 3 - 5 ปี ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป และ 6 - 8 ปี ตามลำดับ

รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 5,000 - 7,000 บาท มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 9,001 - 11,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 11,001 - 13,000 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ส่วนพนักงานที่มีรายได้การทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้การทำงานรวมต่อเดือน 5,000 - 7,000 บาท รองลงมาคือ 7,001 - 9,000 บาท ตั้งแต่ 13,000 บาทขึ้นไป 9,001 - 11,000 บาท และ 11,001 - 13,000 บาท ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 พนักงานระดับหัวหน้าส่วน - ผู้ช่วยผู้จัดการ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และ พนักงานระดับผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส รองลงมาคือ พนักงานระดับหัวหน้าส่วน - ผู้ช่วยผู้จัดการ และ พนักงานระดับ ผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลที่เก็บมาได้ไม่เพียงพอจึงต้องจัดกลุ่มใหม่ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (หลังจากจัดกลุ่มใหม่)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20 ปี – 29 ปี	119	54.1
30 ปี – 39 ปี	68	30.9
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	33	15.0
รวม	220	100.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	164	74.5
สมรส	56	25.5
รวม	220	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	19	8.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	50	22.7
ปวส. อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	37	16.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	114	51.8
รวม	220	100.0
4. ระดับตำแหน่ง		
พนักงาน – พนักงานอาวุโส	195	88.6
หัวหน้าส่วน – ผู้จัดการอาวุโส	25	11.4
รวม	220	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 220 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 20 - 29 ปี รองลงมาคือ มีอายุ 30 – 39 ปี และอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยม

ศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปวส. อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมา มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ปวส. อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 และพนักงานระดับหัวหน้าส่วน - ผู้จัดการอาวุโส มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	43 (19.5%)	93 (42.3%)	59 (26.8%)	20 (9.1%)	5 (2.3%)	3.68	.97	มาก
2. เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้	9 (4.1%)	48 (21.8%)	125 (56.8%)	26 (11.8%)	12 (5.5%)	3.07	.85	ปานกลาง
3. การทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้า [#]	4 (1.8%)	17 (7.7%)	100 (45.5%)	74 (33.6%)	25 (11.4%)	2.55	.86	น้อย
รวม						3.10	.72	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 3 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย

รวมเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และการทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานมักหาหรือ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง	24 (10.9%)	110 (50.0%)	53 (24.1%)	26 (11.8%)	7 (3.2%)	3.54	.95	มาก
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	27 (12.3%)	108 (49.1%)	74 (33.6%)	9 (4.1%)	2 (.9%)	3.68	.78	มาก
3.ลักษณะงานได้รับการ ยกย่องนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน [#]	13 (5.9%)	80 (36.4%)	92 (41.8%)	26 (11.8%)	9 (4.1%)	3.28	.90	ปาน กลาง
รวม						3.55	.72	มาก

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 4 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหาหรือก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนลักษณะงานได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.มีโอกาใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน	14 (6.4%)	99 (45.0%)	61 (27.7%)	37 (16.8%)	9 (4.1%)	3.33	.97	ปานกลาง
2.มีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	19 (8.6%)	101 (45.9%)	61 (27.7%)	25 (11.4%)	14 (6.4%)	3.39	1.01	ปานกลาง
3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย [#]	6 (2.7%)	58 (26.4%)	42 (19.1%)	78 (35.5%)	36 (16.4%)	2.64	1.12	ปานกลาง
รวม						3.12	.78	ปานกลาง

เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.39 และ 2.64 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	81 (36.8%)	119 (54.1%)	17 (7.7%)	3 (1.4%)	0 (0%)	4.26	.66	มากที่สุด
2.งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่	22 (10.0%)	122 (55.4%)	57 (25.9%)	14 (6.4%)	5 (2.3%)	3.65	.83	มาก
3.การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด [#]	43 (19.5%)	89 (40.5%)	71 (32.3%)	16 (7.3%)	1 (.5%)	3.72	.88	มาก
รวม						3.89	.57	มาก

เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 6 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ และการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.มีโอกาสในการร่วม ปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เรียนรู้และมีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ	26 (11.8%)	82 (37.3%)	51 (23.2%)	50 (22.7%)	11 (5.0%)	3.28	1.09	ปานกลาง
2.ผลงานส่งผลให้มีการ เปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นใน หน่วยงาน	14 (6.4%)	57 (25.9%)	91 (41.3%)	38 (17.3%)	20 (9.1%)	3.03	1.03	ปานกลาง
3.โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นมีมากทำให้ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย [#]	6 (2.7%)	22 (10.0%)	52 (23.6%)	77 (35.0%)	63 (28.7%)	2.23	1.06	น้อย
รวม						2.87	.72	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 7 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีโอกาสในการร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และผลงานส่งผลให้มีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงานพนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.03 ส่วนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมาก ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย พนักงานมีแรงจูงใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนช่วยแก้ปัญหาเสมอ	19 (8.6%)	93 (42.3%)	41 (18.6%)	47 (21.4%)	20 (9.1%)	3.20	1.15	ปานกลาง
2.ทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	20 (9.1%)	98 (44.5%)	59 (26.8%)	29 (13.2%)	14 (6.4%)	3.37	1.03	ปานกลาง
3.ไม่รู้สึกรังเกียจในการที่จะเข้าพบหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา [#]	23 (10.5%)	76 (34.4%)	49 (22.3%)	49 (22.3%)	23 (10.5%)	3.12	1.18	ปานกลาง
รวม						3.22	.87	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 8 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนคอยช่วยแก้ปัญหาเสมอ ทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และไม่รู้สึกรังเกียจในการที่จะเข้าพบหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 3.37 และ 3.12 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบาย และ การบริหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.องค์การมีนโยบายการ จ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงิน เดือน ที่ชัดเจน [#]	2 (1.0%)	8 (3.6%)	17 (7.7%)	64 (29.1%)	129 (58.6%)	1.59	.85	น้อยที่สุด
2.การจัดโครงสร้างอัตรา กำลังคนในหน่วยงาน เป็นไปอย่างเหมาะสม	10 (4.5%)	37 (16.8%)	71 (32.3%)	71 (32.3%)	31 (14.1%)	2.65	1.06	ปานกลาง
รวม						2.35	.82	น้อย

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 9 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.35 เมื่อพบว่า องค์การมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับน้อยสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 การจัดโครงสร้างอัตรากำลังคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
							μ N= 220	σ แปลผล
1.รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	8 (3.6%)	61 (27.7%)	108 (49.1%)	32 (14.6%)	11 (5.0%)	3.10	.87	ปานกลาง
2.ไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา [#]	11 (5.0%)	41 (18.6%)	89 (40.5%)	53 (24.1%)	26 (11.8%)	2.81	1.03	ปานกลาง
3.การโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	6 (2.7%)	43 (19.5%)	109 (49.5%)	46 (20.0%)	16 (7.3%)	2.90	.89	ปานกลาง
รวม						2.94	.70	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

ตาราง 10 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา และการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 2.81 และ 2.90 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
1.สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	22 (10.0%)	123 (55.8%)	40 (18.2%)	23 (10.5%)	12 (5.5%)	3.55	.99	มาก
2.สถานที่ทำงานมีการ จัดเป็นสัดส่วน [#]	19 (8.6%)	82 (37.3%)	32 (14.5%)	67 (30.5%)	20 (9.1%)	3.06	1.18	ปานกลาง
3.สถานที่ทำงานมี อุปกรณ์สำนักงานในการ อำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่างเพียงพอ [#]	11 (5.0%)	56 (25.5%)	30 (13.6%)	96 (43.6%)	27 (12.3%)	2.67	1.13	ปานกลาง
4.สถานที่ทำงานตกแต่ง แบบทันสมัย	12 (5.5%)	84 (38.1%)	65 (29.5%)	47 (21.4%)	12 (5.5%)	3.17	1.00	ปานกลาง
รวม						3.25	.77	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 11 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัย พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 2.67 และ 3.17 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับแรงจูงใจ		
						μ	σ	แปลผล
						N= 220		
1.พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	42 (10.6%)	174 (43.7%)	135 (33.9%)	42 (10.6%)	5 (1.3%)	2.51	1.20	น้อย
2.ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง	92 (23.1%)	169 (42.5%)	108 (26.6%)	24 (6.0%)	7 (1.8%)	2.79	1.15	ปานกลาง
3.พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ [#]	66 (16.6%)	109 (27.4%)	143 (35.9%)	35 (8.8%)	45 (11.3%)	2.59	1.15	น้อย
รวม						2.63	.93	ปานกลาง

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

จากตาราง 12 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันและสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ พนักงานมีแรงจูงใจในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และ 2.59 ตามลำดับ ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง พนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละซึ่งปรากฏผลตาม ตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

	พอใจ อย่างมาก	พอใจ ค่อนข้างมาก	พอใจ ปาน กลาง	ไม่พอใจ ค่อนข้างมาก	ไม่พอใจ อย่างมาก	ระดับความพึงพอใจ		
						μ N= 220	σ	แปลผล
ความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงาน	11 (5.0%)	52 (23.6%)	119 (54.1%)	32 (14.5%)	6 (2.7%)	3.14	.82	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 220 คน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลตาม ตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการแจกแจงข้อมูลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตลอดเวลา	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ระดับประสิทธิภาพ		
						μ N=220	σ	แปลผล
1.มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน	57 (25.9%)	83 (37.7%)	72 (32.7%)	5 (2.3%)	3 (1.4%)	3.85	.88	ดี
2. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	98 (44.5%)	81 (36.8%)	40 (18.2%)	40 (18.2%)	0 (0%)	4.25	.76	ดีมาก
3. มีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	128 (58.2%)	70 (31.8%)	21 (9.5%)	1 (.5%)	0 (0%)	4.48	.69	ดีมาก
4.สามารถใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ	50 (22.7%)	50 (22.7%)	45 (20.5%)	26 (11.8%)	49 (22.3%)	3.12	1.46	ปานกลาง
5.เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้	15 (6.2%)	16 (7.3%)	48 (21.8%)	49 (22.3%)	92 (41.8%)	2.15	1.24	ไม่ดี
6.บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด	51 (23.2%)	73 (33.2%)	73 (33.2%)	14 (6.4%)	9 (4.1%)	3.65	1.03	ดี
7. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	56 (25.5%)	81 (36.8%)	74 (33.6%)	8 (3.6%)	1 (.5%)	3.83	.87	ดี
รวม						3.65	.64	ดี

จากตาราง 14 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3.65 และ 3.83 ตามลำดับ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.48 สามารถใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ อยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อื่นประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อื่นประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อื่นประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ — สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t- test for Equality of Means			
		μ	σ	t	p
1. ความสำเร็จ	ชาย	3.29	.77	2.90*	.004
	หญิง	2.99	.67		
2. การยอมรับนับถือ	ชาย	3.67	.75	1.78	.076
	หญิง	3.49	.70		
3. ลักษณะของงาน	ชาย	3.14	.83	.26	.796
	หญิง	3.11	.74		
4. ความรับผิดชอบ	ชาย	3.92	.53	.70	.483
	หญิง	3.87	.60		
5. ความก้าวหน้า	ชาย	2.99	.78	1.50	.134
	หญิง	2.81	.87		
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	3.37	.84	1.90	.058
	หญิง	3.14	.87		
7. นโยบายและการบริหารงาน	ชาย	2.47	.92	1.64	.104
	หญิง	2.27	.75		
8. ความมั่นคงในงาน	ชาย	2.94	.65	-.08	.938
	หญิง	2.94	.73		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.27	.77	.27	.785
	หญิง	3.24	.78		
10. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	2.87	.89	2.96*	.003
	หญิง	2.49	.92		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .076, .796, .483, .134, .058, .134, .938 และ .785 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .004 และ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อ มั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำ ไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.64	.82	1.59	.206
	ภายในกลุ่ม	216	112.16	.52		
	รวม	219	113.80			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.97	2.49	4.93*	.008
	ภายในกลุ่ม	216	109.48	.51		
	รวม	219	114.45			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.38	.19	.31	.731
	ภายในกลุ่ม	216	131.31	.61		
	รวม	219	131.69			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	.50	.25	.76	.471
	ภายในกลุ่ม	216	71.66	.33		
	รวม	219	72.16			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	1.68	.84	1.19	.306
	ภายในกลุ่ม	216	152.76	.70		
	รวม	219	154.44			
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.34	5.17	7.30*	.001
	ภายในกลุ่ม	216	153.75	.71		
	รวม	219	164.09			
7. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.71	.36	.52	.593
	ภายในกลุ่ม	216	147.04	.68		
	รวม	219	147.75			
8. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.24	.62	1.26	.285
	ภายในกลุ่ม	216	106.99	.49		
	รวม	219	108.23			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.61	.80	1.35	.263
	ภายในกลุ่ม	216	129.64	.60		
	รวม	219	131.25			
10. เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.92	.46	.53	.587
	ภายในกลุ่ม	216	186.52	.86		
	รวม	219	187.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า F-Prob. เท่ากับ .206, .731, .471, .306, .593, .285, .263 และ .587 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ .008 และ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 17 และ 18

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

อายุ	μ	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.52	3.74	3.27
20 – 29 ปี	3.52		-.22*	.25
			(.048)	(.077)
30 – 39 ปี	3.74			.47*
				(.002)
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	3.27			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับ อายุ 30 - 39 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22

พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี กับ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีแรงจูงใจในการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47 ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

อายุ	μ	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
		3.26	3.40	2.73
20 - 29 ปี	3.26		-.14 (.287)	.53* (.001)
30 - 39 ปี	3.40			.67* (.000)
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	2.73			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .53

พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี กับ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .67

สถานภาพสมรส - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าน้อยกว่า

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t- test for Equality of Means			
		μ	σ	t	p
1. ความสำเร็จ	โสด	3.13	.65	.84	.403
	สมรส	3.02	.9		
2. การยอมรับนับถือ	โสด	3.54	.73	-.47	.639
	สมรส	3.59	.71		
3. ลักษณะของงาน	โสด	3.13	.74	.17	.862
	สมรส	3.11	.87		
4. ความรับผิดชอบ	โสด	3.86	.56	-1.18	.240
	สมรส	3.96	.6		
5. ความก้าวหน้า	โสด	2.82	.85	-1.69	.093
	สมรส	3.04	.81		
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	โสด	3.27	.85	1.52	.130
	สมรส	3.07	.89		
7. นโยบายและการบริหารงาน	โสด	2.32	.77	-.79	.430
	สมรส	2.43	.95		
8. ความมั่นคงในงาน	โสด	2.91	.67	-1.17	.243
	สมรส	3.04	.79		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	3.21	.75	-1.40	.162
	สมรส	3.38	.84		
10. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	โสด	2.66	.9	.86	.392
	สมรส	2.54	.99		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .403, .639, .862, .240, .093, .130, .430, .243, .162 และ .392 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา — สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้า สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.79	.60	1.15	.330
	ภายในกลุ่ม	216	112.01	.52		
	รวม	219	113.80			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.61	2.20	4.41*	.005
	ภายในกลุ่ม	216	107.84	.50		
	รวม	219	114.45			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.21	.40	.67	.572
	ภายในกลุ่ม	216	130.47	.60		
	รวม	219	131.69			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.93	.64	1.97	.119
	ภายในกลุ่ม	216	70.23	.33		
	รวม	219	72.16			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.19	.73	1.03	.378
	ภายในกลุ่ม	216	152.25	.71		
	รวม	219	154.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.98	3.33	4.66*	.004
	ภายในกลุ่ม	216	154.10	.71		
	รวม	219	164.09			
7. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	.47	0.69	.558
	ภายในกลุ่ม	216	146.34	.68		
	รวม	219	147.75			
8. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.36	1.12	2.31	.077
	ภายในกลุ่ม	216	104.87	.49		
	รวม	219	108.23			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.93	2.31	4.01*	.008
	ภายในกลุ่ม	216	124.32	.58		
	รวม	219	131.25			
10. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.29	1.76	2.09	.102
	ภายในกลุ่ม	216	182.15	.84		
	รวม	219	187.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า F — Prob. เท่ากับ .330, .572, .119, .378, .558, .077 และ .102 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ .005, .004 และ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 21 22 และ 23

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือปวช.	ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี ขึ้นไป
	μ	3.26	3.36	3.46	3.71
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนต้น	3.26		-.10 (.612)	-.20 (.326)	-.45* (.011)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือปวช.	3.36			-.10 (.517)	-.35* (.004)
ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.46				-.25 (.062)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับ ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. กับ ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่ามัธยม ศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือปวช.	ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
	μ	2.68	3.04	3.27	3.38
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนต้น	2.68		-.36 (.120)	-.59* (.015)	-.70* (.001)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือปวช.	3.04			-.23 (.210)	-.34* (.019)
ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.27				-.11 (.504)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.38				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับ ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .59

พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับ ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .70

พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. กับ ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
	μ	2.79	3.22	3.11	3.39
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2.79		-.43* (.036)	-.32 (.138)	-.60* (.002)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	3.22			.11 (.487)	-.17 (.199)
ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	3.11				-.28 (.054)
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.39				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43

พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับ ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจด้านสภาพ

แวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

อายูงาน - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการ วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่าง น้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.38	1.46	2.88*	.037
	ภายในกลุ่ม	216	109.42	.51		
	รวม	219	113.80			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	.48	.16	.30	.823
	ภายในกลุ่ม	216	113.97	.53		
	รวม	219	114.45			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.34	.11	.19	.907
	ภายในกลุ่ม	216	131.35	.61		
	รวม	219	131.69			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.29	.76	2.36	.073
	ภายในกลุ่ม	216	69.87	.32		
	รวม	219	72.16			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	4.30	1.44	2.06	.106
	ภายในกลุ่ม	216	150.13	.70		
	รวม	219	154.44			
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.37	.46	.61	.611
	ภายในกลุ่ม	216	162.72	.75		
	รวม	219	164.09			
7. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.55	1.85	2.81*	.040
	ภายในกลุ่ม	216	142.20	.66		
	รวม	219	147.75			
8. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.61	1.87	3.94*	.009
	ภายในกลุ่ม	216	102.62	.48		
	รวม	219	108.23			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.53	.51	.85	.469
	ภายในกลุ่ม	216	129.72	.60		
	รวม	219	131.25			
10. เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.58	2.86	3.46*	.017
	ภายในกลุ่ม	216	178.85	.83		
	รวม	219	187.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า F - Prob. เท่ากับ .823, .907, .073, .106, .611 และ .469 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า F — Prob. เท่ากับ .037, .040, .009 และ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 25 26 27 และ 28

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 — 8 ปี	ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป
μ		3.13	2.87	3.11	3.36
น้อยกว่า 3 ปี	3.13		.26*	.02	-.23
			(.037)	(.906)	(.121)
3 - 5 ปี	2.87			-.24	-.49*
				(.226)	(.005)
6 — 8 ปี	3.11				-.25
					(.235)
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	3.36				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 3 — 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

พนักงานที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี กับ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.49

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 – 8 ปี	ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป
	μ	2.46	2.09	2.16	2.36
น้อยกว่า 3 ปี	2.46		.37*	.30	.10
			(.007)	(.126)	(.527)
3 - 5 ปี	2.09			-.07	-.27
				(.749)	(.166)
6 – 8 ปี	2.16				-.20
					(.410)
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	2.36				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 3 – 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 – 8 ปี	ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป
	μ	2.96	2.85	2.58	3.25
น้อยกว่า 3 ปี	2.96		.11	.38*	-.23*
			(.343)	(.025)	(.046)
3 - 5 ปี	2.85			.27	-.40*
				(.154)	(.016)
6 – 8 ปี	2.58				-.67*
					(.001)
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	3.25				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 6 – 8 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคง

ในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

พนักงานที่มีอายุงาน 3 — 5 ปี กับ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 — 5 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 พนักงานที่มีอายุงาน 6 — 8 ปี กับ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีงาน 6 — 8 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .67

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อายุงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	6 — 8 ปี	ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป
	μ	2.75	2.46	2.11	2.71
น้อยกว่า 3 ปี	2.75		.29 (.064)	.64* (.004)	.04 (.859)
3 - 5 ปี	2.46			.35 (.158)	-.35 (.158)
6 — 8 ปี	2.11				-.60* (.025)
ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป	2.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 6 — 8 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 8 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .64

พนักงานที่มีอายุงาน 6 — 8 ปี กับ ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีงาน 6 — 8 ปี มีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.67	1.92	3.89*	.005
	ภายในกลุ่ม	216	106.13	.49		
	รวม	219	113.80			
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.34	1.58	3.15*	.015
	ภายในกลุ่ม	216	108.11	.50		
	รวม	219	114.45			
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.32	1.58	2.71*	.031
	ภายในกลุ่ม	216	125.37	.58		
	รวม	219	131.69			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.66	.92	2.88*	.024
	ภายในกลุ่ม	216	68.50	.32		
	รวม	219	72.16			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	3.27	.82	1.16	.328
	ภายในกลุ่ม	216	151.16	.70		
	รวม	219	154.44			
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.64	.66	.88	.478
	ภายในกลุ่ม	216	161.45	.75		
	รวม	219	164.09			
7. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.33	.83	1.24	.296
	ภายในกลุ่ม	216	144.42	.67		
	รวม	219	147.75			
8. ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.71	1.18	2.45*	.047
	ภายในกลุ่ม	216	103.52	.48		
	รวม	219	108.23			
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.66	.92	1.54	.191
	ภายในกลุ่ม	216	127.59	.59		
	รวม	219	131.25			
10. เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	.32	.37	.832
	ภายในกลุ่ม	216	186.16	.87		
	รวม	219	187.44			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนของพนักงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า $F - Prob.$ เท่ากับ .328, .478, .296, .191 และ .832 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน มีค่า $F - Prob.$ เท่ากับ .005, .015, .031, .024 และ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตาราง 30 31 32 33 และ 34

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน

แตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ					
รายได้ในการ	5,000-7,000	7,001—	9,001—	11,001—13,000	ตั้งแต่
ทำงานรวม	บาท	9,000	11,000 บาท	บาท	13,001 บาท
ต่อเดือน		บาท			ขึ้นไป
μ	2.92	3.04	2.97	3.31	3.39
5,000 - 7,000 บาท	2.92	-.12 (.367)	-.05 (.720)	-.39* (.014)	-.47* (.001)
7,001 — 9,000 บาท	3.04		-.05 (.657)	-.27 (.103)	-.35* (.019)
9,001 — 11,000 บาท	2.97			-.34 (.055)	-.42* (.009)
11,001 — 13,000 บาท	3.31				-.08 (.651)
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	3.39				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท กับ 11,001 – 13,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 – 13,000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน
แตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน		5,000-7,000 บาท	7,001— 9,000 บาท	9,001— 11,000 บาท	11,001—13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
	μ	3.39	3.57	3.64	3.34	3.82
5,000 - 7,000 บาท	3.39		-.18 (.175)	-.25 (.092)	.05 (.791)	-.43* (.002)
7,001 — 9,000 บาท	3.57			-.07 (.665)	.23 (.174)	-.25 (.095)
9,001 — 11,000 บาท	3.64				.30 (.098)	-.18 (.262)
11,001 — 13,000 บาท	3.34					-.48* (.006)

ตาราง 31 (ต่อ)

รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน		5,000-7,000 บาท	7,001— 9,000 บาท	9,001— 11,000 บาท	11,001—13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
	μ	3.39	3.57	3.64	3.34	3.82
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	3.82					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 — 7,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 — 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 — 13,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 — 13,000 บาท มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน แตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน	5,000-7,000 บาท	7,001— 9,000 บาท	9,001— 11,000 บาท	11,001—13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
μ	3.03	3.00	3.11	3.03	3.45
5,000 - 7,000 บาท	3.03	.03 (.825)	-.08 (.623)	.00 (.990)	-.42* (.005)
7,001 — 9,000 บาท	3.00		-.11 (.508)	-.03 (.847)	-.45* (.005)
9,001 — 11,000 บาท	3.11			.08 (.688)	-.34* (.047)
11,001 — 13,000 บาท	3.03				-.42* (.022)
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	3.45				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 — 7,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 — 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 — 9,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 — 9,000 บาท มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 9,001 — 11,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 9,001 — 11,000 บาท มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 – 13,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 – 13,000 บาท มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน	5,000-7,000 บาท	7,001– 9,000 บาท	9,001– 11,000 บาท	11,001–13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
μ	3.90	3.69	4.00	3.79	4.05
5,000 - 7,000 บาท	3.90	.21 (.054)	-.10 (.414)	.11 (.387)	-.15 (.203)
7,001 – 9,000 บาท	3.69		-.31* (.014)	-.10 (.454)	-.36* (.003)
9,001 – 11,000 บาท	4.00			.21 (.143)	-.05 (.720)
ตาราง 33 (ต่อ)					
รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน	5,000-7,000 บาท	7,001– 9,000 บาท	9,001– 11,000 บาท	11,001–13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
μ	3.90	3.69	4.00	3.79	4.05
11,001 – 13,000 บาท	3.79				-.26 (.063)
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	4.05				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท กับ 9,001 - 11,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 9,001 - 11,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 7,001 – 9,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน แตกต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

รายได้ในการ ทำงานรวม ต่อเดือน		5,000-7,000 บาท	7,001— 9,000 บาท	9,001— 11,000 บาท	11,001—13,000 บาท	ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
	μ	2.81	2.98	3.06	2.72	3.14
5,000 - 7,000 บาท	2.81		-.17 (.193)	-.25 (.088)	.09 (.599)	-.33* (.017)
7,001 – 9,000 บาท	2.98			-.08 (.618)	.26 (.118)	-.16 (.278)
9,001 – 11,000 บาท	3.06				.34 (.057)	-.08 (.605)
11,001 – 13,000 บาท	2.72					-.42* (.014)
ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป	3.14					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33

พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 – 13,000 บาท กับ ตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน 11,001 – 13,000 บาท มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

ระดับตำแหน่ง - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t- test for Equality of Means			
		μ	σ	t	p
1. ความสำเร็จ	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.05	.72	-2.85*	.005
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.48	.65		
2. การยอมรับนับถือ	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.5	.69	-2.76*	.006
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.92	.86		
3. ลักษณะของงาน	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.07	.77	-3.05*	.003
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.56	.65		
4. ความรับผิดชอบ	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.87	.56	-1.05	.294
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	4.00	.65		
5. ความก้าวหน้า	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	2.85	.83	-1.31	.191
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.08	.91		
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.14	.86	-3.91*	.000
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.84	.62		
7. นโยบายและการบริหารงาน	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	2.32	.84	-1.13	.260
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	2.52	.65		
8. ความมั่นคงในงาน	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	2.91	.71	-1.66	.098
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.16	.62		
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	3.22	.74	-1.58	.115
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	3.48	.96		
10. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	พนักงาน — พนักงานอาวุโส	2.62	.90	-.30	.763
	หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส	2.68	1.11		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .294, .191, .260, .098, .115 และ .763 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .005, .006, .003, และ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความสำเร็จ	.524*	.017	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .524 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความสำเร็จ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.418*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
2. เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้	.524*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
3. การทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้า [#]	.268*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .418 กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับน้อย

2. ความเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .524 กล่าวคือ เมื่อพนักงานเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. การทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้า กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .268 กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความก้าวหน้ามากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ด้านการยอมรับนับถือ	.350*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .350 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ รายชื่อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการยอมรับนับถือ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1.ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง	.287*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	.334*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3.ลักษณะงานได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน [#]	.140*	.039	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือรายชื่อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .287 กล่าวคือ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจริงมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .334 กล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับน้อย

3. ลักษณะงานได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .140 กล่าวคือ ลักษณะงานได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านลักษณะของงาน	.382*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .382 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน รายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านลักษณะของงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1.มีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.494*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
2.มีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	.182*	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย [#]	.346*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .494 กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. มีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .182 กล่าวคือ เมื่อมีอิสระในการ

ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับระดับต่ำ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .346 กล่าวคือ เมื่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่ายมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับระดับต่ำ

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ความรับผิดชอบ	.236*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .236 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	.212*	.002
2.งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่	.244*	.000
3.การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด [#]	.085	.211

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .212 กล่าวคือ เมื่อมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .244 กล่าวคือ เมื่องานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .211 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ความก้าวหน้า	.389*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .389 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้ารายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า รายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความก้าวหน้า	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับความ สัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1.มีโอกาสนในการร่วมปฏิบัติงาน กับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เรียนรู้ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.388*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
2.ผลงานส่งผลให้มีการเปลี่ยน สถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน	.347*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
3.โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นมีมากทำให้ไม่เกิดความ เบื่อหน่าย [#]	.153*	.024	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ารายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. โอกาสในการร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสในการร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .388 กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ผลงานส่งผลให้มีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลงานส่งผลให้มีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .347 กล่าวคือ เมื่อผลงานส่งผลให้มีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีมาก ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีมาก ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .153 กล่าวคือ เมื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีมาก ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.387*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .387 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ทิศทางและระดับความ สัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคน ช่วยแก้ปัญหาเสมอ	.296*	.000
2.ทุกคนในหน่วยงานให้ความ ร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	.344*	.000
3.ไม่รู้สึกเกรงกลัวในการที่จะเข้า พบหรือขอคำปรึกษาจากผู้ บังคับบัญชา [#]	.204*	.002

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนช่วยแก้ปัญหาเสมอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนช่วยแก้ปัญหาเสมอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .296 กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนช่วยแก้ปัญหาเสมอมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .344 กล่าวคือ เมื่อทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ไม่รู้สึกเกรงกลัวในการที่จะเข้าพบหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานมีคนช่วยแก้ปัญหาเสมอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .204 กล่าวคือ เมื่อไม่รู้สึกเกรงกลัวในการที่จะเข้าพบหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
นโยบายและการบริหารงาน	.322*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .322 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 2 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ทิศทางและระดับความ สัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.องค์การมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือน ที่ชัดเจน [#]	.249*	.000
2.การจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	.359*	.000

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. องค์การมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือน ที่ชัดเจน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์การมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือน ที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .249 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือน ที่ชัดเจน มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. การจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .359 กล่าวคือ เมื่อการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ความมั่นคงในงาน	.441*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .441 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงในงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความมั่นคงในงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1.รู้สึกว่ามี ความ มั่น คงใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	.381*	.000
2.ไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่ อยู่ตลอดเวลา [#]	.332*	.000
3.การโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	.237*	.000

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. รู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .381 กล่าวคือ เมื่อรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. พนักงานไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .332 กล่าวคือ เมื่อพนักงานไม่มีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลามากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. การโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .237 กล่าวคือ เมื่อการโยกย้ายตำแหน่งและหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.341*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .341 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 4 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานรายข้อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1.สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	.249*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
2.สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน*	.326*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
3.สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานในการอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ [#]	.220*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
4.สถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัย	.232*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และ มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .249 กล่าวคือเมื่อสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน มีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .326 กล่าวคือ เมื่อสถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วนมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .220 กล่าวคือ เมื่อสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

4. สถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .232 กล่าวคือ เมื่อสถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัยมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.452*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .452 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการรายชื่อที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการรายชื่อ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความก้าวหน้า	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1.พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	.309*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
2.ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง	.436*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3.พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ [#]	.305*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 220

[#] เป็นแบบสอบถามเชิงลบที่มีการกลับค่าคะแนนแล้ว

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการรายชื่อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .309 กล่าวคือ เมื่อพึงพอใจ

ต่อเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. การได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .436 กล่าวคือ เมื่อได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .305 กล่าวคือ เมื่อพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
1. มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน	.035	.601	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	.024	.718	ไม่มีความสัมพันธ์
3. มีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.160*	.018	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4. สามารถใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ	.127	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
5. เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้	.160*	.018	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
6. บรรยายคตในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด	.298*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
7. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	.160*	.017	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายข้อ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .601 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .718 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

4. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อมีการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

6. บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .298 กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียดมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

7. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (ρ) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 57 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวม ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
1.1	พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.5	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.8	พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.9	พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.10	พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.11	พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
	1.12 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.13 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	
	2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	
	3.1 การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.2 การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.3 ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.4 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 57 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
	3.5การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.6 บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
	3.7 ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้ ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
4. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด
6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งหมด จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งหมด จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบให้เลือกรายการ มีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบ Semantic Differential Scale

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบ Semantic Differential Scale

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เมื่อนำแบบแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8580

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้จัดการของแผนกต่างๆ ของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อขอความร่วมมืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานทุกแผนกของบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 220 คน

การจัดกระทำข้อมูล

1.เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for Social Sciences)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :p)

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยค่า t-test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.5 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.5 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคืออายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.5 สมรส คิดเป็นร้อยละ 25.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.7 ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 16.8 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ อายุงาน 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9

อายุนานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ อายุงาน 6 - 8 ปีคิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ ด้านรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน 5,000 - 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาคือ รายได้รวมต่อเดือน 7,001 - 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 รายได้รวมต่อเดือน 9,001 - 11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.4 รายได้รวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ รายได้รวมต่อเดือน 11,001 - 13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน - พนักงานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 88.6 หัวหน้าส่วน - ผู้จัดการอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 11.4

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 7 ข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายข้อ พบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับดีมาก มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับดี ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ อยู่ในระดับไม่ดี

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

เพศ - พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าเพศหญิง

อายุ - พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

สถานภาพสมรส - พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันทั้งที่เป็นโสด สมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา - พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด

อายุงาน - พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ และความมั่นคงในงานสูงสุด ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด

รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน - พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงานสูงสุด

ระดับตำแหน่ง - พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้าส่วน — ผู้จัดการอาวุโส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .487 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ
4. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
5. การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อมีการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้มากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ
6. บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .298 กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียดมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ
7. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (p) มีค่าเท่ากับ .160 กล่าวคือ เมื่อผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลการปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งทำการศึกษา 10 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จไม่แตกต่างกัน กล่าวคือทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านเพศ อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส อายุงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

1.3 ด้านลักษณะของงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

1.5 ด้านความก้าวหน้า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับ

ตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงที่ว่าทุกคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน

1.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน

1.8 ด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านอายุงาน และรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

1.10 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน และระดับตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางด้านเพศ และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ บรรยายภาคในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากข้อมูลข้างต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผลผลิตเพิ่ม มีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมตามทัศนะของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : 89) พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีระดับมากคือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญญู (2545 : 96) พบว่า

พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ สุขเสื่อ (2542 : 79) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของDubey และคณะ (1983) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเงินเดือน โดยเห็นว่าเงินและสถานภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้โดยอาจกำหนดให้อยู่ในรูปของผลตอบแทนต่างๆ เมื่อพนักงาน เหล่านั้นสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมา รวมทั้งมีการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก บริษัทควรที่จะส่งเสริมให้มีการประชุม ปรึกษาหารือก่อนลงมือปฏิบัติงาน สร้างความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานและบริษัท

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก บริษัทควรที่จะมอบหมายงานและตำแหน่งให้พนักงานได้ทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษามา สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เปรียบเทียบการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง บริษัท ควรที่จะส่งเสริมพนักงานที่มีผลการทำงานที่ดีให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น หรือมีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานในต่างประเทศ พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงนโยบายดังกล่าว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ปัจจัยคำจูน

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรส่งเสริมพนักงานให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น มีการทำกิจกรรมร่วมกันรวมทั้งมีการสนทนาร่วมกัน มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์กันในหมู่พนักงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการประกอบกิจการของบริษัท

2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับน้อย บริษัทควรที่จะมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม เนื่องจากส่งผลต่อพนักงานโดยตรงเพื่อให้พนักงานได้นำปฏิบัติ อย่างถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของบริษัท

2.3 ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส การโยกย้ายตำแหน่งมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรที่จะจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สะดวกสบาย สะอาด มีอุปกรณ์สำนักงานครบครันทันสมัย เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรที่จะมีการปรับนโยบายในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ค่าล่วงเวลา และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและมีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานของผู้ประเมินให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า

3.1 การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญช ควรให้คำปรึกษาแก่พนักงาน โดยอาจจะจัดประชุมทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน เพื่อให้พนักงานได้แจ้งให้ทราบถึงปัญหาที่พบ เพื่อที่จะหาแนวทางในการแก้ปัญหาและจะได้ไม่เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นอาจสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน ในขณะเดียวกันต้องไม่สร้างความอึดอัดใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้

3.3 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ควรจัดอบรมโดยนำความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ มาให้พนักงานฝึกปฏิบัติและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หรืออาจจะเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยฝึกอบรม ให้พนักงานเกิดการตื่นตัวและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำงานโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถ้าหากบริษัทได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยมีความยืดหยุ่นบ้างเล็กน้อย และคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานเมื่อพนักงานเกิดปัญหาในการทำงาน หรือการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นบริษัทควรจะต้องจัดความต้องการที่เหมาะสมให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะมีผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรศึกษาความคิดเห็นแนวคิดของพนักงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานแต่ละคน โดยร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่องอย่างจริงจังและตรงประเด็น นอกจากนี้ ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็น ผลตอบแทน รางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่พนักงาน และเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานที่ยั่งยืนและถูกต้องตามหลักวิชาการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- .(2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล. (2534). *ปทานุกรมการบริการ*. พระนคร : โรงพิมพ์ของ
สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ธงชัย ยมจินดาและจุมล หนีมพานิช. (2524). *เอกสารการสอบชุดวิชาองค์การและการจัดการ*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2539). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นราศรี ไวนิชกุล, ชูศักดิ์ อุดมศรี.(2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 13 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา ทองไทย. (2518). *“ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญในสำนักนายกรัฐมนตรี”*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรัง
สิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง นันทพันธุ์. (2541). *ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ
จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง.เชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปัญญา แก้วพรพงศ์. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคม
สงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคม
สงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยวดี สอนสิงห์.(2543). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา
บริษัท บิวท์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ✓ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด.
- พุ่มชาย กิตติมาวิกรม (2537). *ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ✓พะยอม วงศ์สารศรี. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(เอกการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ มนัส บุญวงศ์. (2537). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ เรวัณ สวัสดิ์. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์. ศป.ม (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วินัย โกยกุลย์. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีระผล สุวรรณนันต์. (2527). *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ (2538). *เอกสารประกอบการอบรมและสัมมนาเรื่องการพัฒนาคนด้วย 5ส และ QC CIRCLE*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดและการประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ✓ศิริวรรณ เสรีรัตน์.(2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค : ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- ✓ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- ✓ศิริวรรณ เสรีรัตน์และสมชาย หิรัญกิตติ (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา.

- /ศรีรัตน์ บุญอริยะ.(2538). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ.**
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ สุขเชื้อ. (2542). **การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคเอส คอม เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.**
- /สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- /อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.** ปริญญาโท กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอ็ด สารภูมิ (2529). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- / อนันต์ชัย คงจันทร์. (2546). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- Dubrin, Andrew J. Foundations (1984). **Organization Behavior**
- Becker, and Nenhauer, D.(1975). **The Efficient Organization.** New York. Elevation Scientific Publishing.
- Davis, Keith and Newstrom. John W. (1995). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed.** New York : McGraw – Hill.
- McGregor, Douglas, (1960). **The Human Side of Enterprise.**
- Drucker, Peter F. (1971). **Practice of Management. 13th Ed.** Tokyo : The Charles E.Tuttle Inc.
- Glueck, W.F. (1982). **Personnel : A Diagnostic Approach. 3^d Ed.** Texas : Business Publication
- Herzberg, F.,et al. (1959) **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1978). **The Social Psychology of Organization. 2nd ed.** New York : John Wiley & Son.
- Byars, Lloyd L. and Rue. Leslie W. (2000). **Human Resource Management. 6th edition (international) : McGraw-Hill Companies.**
- Maslow, A.H. (1970) **Motivation and Personality. 2nd ed.** New York : Harper and Row, Inc.
- Skinner, B. F. (1953) **Science and Human Behavior.** New York: Macmillan.

Vroom, V. (1970). *Management and Motivation*. New York : McGraw-Hill.

Website : www.aja4hr.com/management/porte_lawler.shtml.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด”

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้านางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ นิสิตปริญญาโทคณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) กำลังทำการวิจัย
เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งนอกจากจะนำไป
ใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ยังเป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของ
บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย จึงขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม
ให้ชัดเจนสมบูรณ์ ตามความคิดเห็นส่วนตัวของท่านอย่างแท้จริง และขอรับรองว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ
จากผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ซึ่งผลของการวิจัย จะรายงานในภาพรวมที่ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ
ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอขอบคุณในความ
กรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บัณฑิตใจดีที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียน เครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

1. เพศ () ชาย () หญิง
 2. อายุ
 - () 20 ปี – 29 ปี () 30 ปี – 39 ปี
 - () 40 ปี – 49 ปี () 50 ปี – 60 ปี
 3. สถานภาพสมรส
 - () โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - () หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่
 4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนต้น
 - () มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. () ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาตรีขึ้นไป
 5. อายุงาน
 - () น้อยกว่า 3 ปี () 3 - 5 ปี
 - () 6 – 8 ปี () ตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป
 6. รายได้ในการทำงานรวมต่อเดือน
 - () 5,000 - 7,000 บาท () 7,001 – 9,000 บาท
 - () 9,001 – 11,000 บาท () 11,001 – 13,000 บาท
 - () ตั้งแต่ 13,001 บาท ขึ้นไป
 7. ระดับตำแหน่ง
 - () พนักงาน – พนักงานอาวุโส () หัวหน้าส่วน – ผู้ช่วยผู้จัดการ
 - () ผู้จัดการ – ผู้จัดการอาวุโส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จ					
1. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในบริษัทนี้					
(3.) การทำงานในบริษัทนี้ขาดความก้าวหน้า					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมักหารือกับท่านก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
(6.) ลักษณะงานของท่านไม่ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานเลย					
ด้านลักษณะของงาน					
7. ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
(9.) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่					
(12.)การปฏิบัติงานของท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด					
ด้านความก้าวหน้า					
13. ท่านมีโอกาสในการร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
14. ผลงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน					
(15.)โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยมาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย					
ปัจจัยค่าจ้าง					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
(16.)เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ไม่มีใครช่วยเหลือท่านได้เลย					
17. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม					
(18.)ท่านรู้สึกเกรงกลัวในการที่จะเข้าพบหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
(19.)ท่านคิดว่าองค์กรของท่านขาดนโยบายการจ่ายผลตอบแทนประจำปี เช่น โบนัส การขึ้นเงินเดือน ที่ชัดเจน					
20. ท่านคิดว่าการจัดโครงสร้างอัตราค่าจ้างคนในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความมั่นคงในงาน					
21. ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในตำแหน่งงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
(22.)ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่อยู่ตลอดเวลา					
23. ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งและ หน้าที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
24. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและ อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
(25.)สถานที่ทำงานของท่านแออัดขาดความ เป็นสัดส่วน					
(26.)สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ สำนักงานในการอำนวยความสะดวก ในการทำงานไม่เพียงพอ					
27. สถานที่ทำงานตกแต่งแบบทันสมัย					
ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
28. ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับ จากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
29. ท่านได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทน อย่างอื่นอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ย เลี้ยง ค่าเดินทาง					
(30.)ท่านไม่พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บริษัทจัดให้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

31. ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับใด

พอใจอย่างมาก ไม่พอใจอย่างมาก

5 4 3 2 1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	ตลอดเวลา	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
32.ท่านมีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงาน					
33.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
34.ท่านมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
35.ท่านสามารถใช้อุปกรณ์ที่ช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์ ได้อย่างชำนาญ					
36.ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้					
37.บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด					
38.ผลงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 2168

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชกร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศรีวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์พันธุ์ ภูพานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ.สุพาดา สิริกุดตา	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



23 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชธร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการอาวุโสเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6561457-9 มือถือ 01-6282694

ที่ ศธ 0519.12/๑/๗๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชกร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการอาวุโส ตอบแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พุทธกาล รัชกร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6561457-9 มือถือ 01-6282694

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- .(2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล. (2534). *ปทานุกรมการบริการ*. พระนคร : โรงพิมพ์ของ
สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- ✓ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ✓ธงชัย ยมจินดาและจุมพล หินนิพานิช. (2524). *เอกสารการสอบชุดวิชาองค์การและการจัดการ*
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ✓ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2539). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นราศรี ไวนิชกุล, ชูศักดิ์ อุดมศรี.(2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 13 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ✓นิภา ทองไทย. (2518). *"ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญในสำนักนายกรัฐมนตรี"*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรัง
สิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง นันทพันธุ์. (2541). *ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ
จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง.เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปัญญา แก้วพรพงศ์. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคม
สงเคราะห์ในศูนย์เยาวชนในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคม
สงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยวดี สอนสิงห์.(2543). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา
บริษัท บิวส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์
วันเดือนปีเกิด	29 กันยายน พ.ศ.2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	610/36 ซ.กิ่งเพชร ถนนเพชรบุรี แขวงถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชี-การเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เฮริเทจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2528	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม
พ.ศ.2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ.2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ.2535	บธ.บ.(การบัญชีต้นทุน) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ.2547	บธ.ม.(การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ