

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต
บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวเบญจมาภรณ์ มะวิญธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
เมษายน 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

153.8
ป783ร
ร.3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต
บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวเบญจมาภรณ์ มะวิญธร

2

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ

เมษายน 2545

4 147232

- 4 ส.ย. 2545

นางสาวเบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท
ไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับความต้องการ ทั้ง 5 ชั้น คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการสมหวังในชีวิต และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน โดยมีประชากรที่ศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 196 คน โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 183 คน คิดเป็น ร้อยละ 93.37

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปด้านพนักงาน ส่วนใหญ่พนักงานเป็นชาย อายุระหว่าง 31 -40 ปี มีสถานภาพทางครอบครัวสมรส การศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีอายุงานต่ำกว่า10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด สายโรงงานรังสิตมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยแต่ละด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 2)ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง 3) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต 4)ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย 5) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

3. สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน

4. พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

6. พนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

7. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

8. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

9. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

10. อื่นๆ ควรมีการปรับปรุงค่าจ้างทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ควรมีคณะกรรมการค่าจ้างระหว่างตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างระดมความคิด ค้นหาเหตุผลมาประกอบเพื่อแก้ไขปัญหาค่าจ้างสำหรับพนักงานที่ใช้แรงงาน ควรมีการอบรม สัมมนา หรือส่งพนักงานไปฝึกงานทั้งในและต่างประเทศ มีการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ ทักษะต่าง ๆ สามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้

EMPLOYEE'S MOTIVATION OF THAI PURE DRINK CO.,LTD
AT RUNGSIT PLANT DIVISION
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

Miss. BENJAMARPORN MAWINTHORN

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

April 2002

Benjamarporn Mawinthorn. (2002). *Employee's Motivation of Thai Pure Drink Co., Ltd. at Rungsit Plant Division*. Master Project, M.B.A .(Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Asst.Prof. Supada Sirikudta.

This research's purpose is to study the Employee's Motivation of Thai Pure Drink Co., Ltd. at Rungsit Plant Division. In order to find out the motivation and to set up the comparative study about the working of the Rungsit Plant's workers of Thai Namtip Co. Ltd. under 5 Maslow's needs are used 1.) Physical need 2.) Safety need 3.) Self-belonging need 4.) Esteem need 5.) Self-actualization need under 6 personal factors which are sex, age, working experience, marital status, educational level, and salary. The target group is formed of 196 Rungsit Plant's workers of Thai Namtip Co. Ltd. Including both supervisors and operating workers. This research received 183 answered questionnaire back out of 196 people in the target group which is calculated 93.37%.

The results are as follows :

1. General information of the workers:

Most workers are male at the age of 31 to 40 years old, married and Highschool or educated or vocational school certified. In the main, the working period is under 10 years with the salary rate at 4,950 to 8,000 Bath per month.

2. The motivation level of working under 5 Maslow's needs:

The motivation of the Rungsit Plant's workers of the Thai Namtip Co. Ltd. is at the middle level of the average shown in descending levels as follows : 1) Self-belonging need 2) Esteem need 3) Self-actualization need 4)Physical need and 5) Safety need.

3. The summarized personal factors on working motivation of the Rungsit Plant's workers of Thai Namtip Co. Ltd. are sex, age, marital status, education, working experience and salary rate.

4. The Men have a higher motivation level than the women at the statistical level 0.05

5. The age difference of the employees effects the motivation to work differently at the statistical level 0.01

6. The married employees have higher motivation level than the single ones the statistical level 0.01

7. The different education level effects the motivation to work differently at the statistical level 0.05

8. The different working experience of employees effects the motivation to work differently at the statistical level 0.01

9. The different salary rate effects the motivation to work differently at the statistical 0.01

10. Others: Salary and social welfare should be improved .

Committees including the employees' representatives and the employer should be set up to find the best solution regarding salary rate problems; The company should have training, seminars, or practical training locally or abroad and demonstrate knowledge, skills and techniques in job training for worker's practical improvement.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดดา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดดา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจำง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณ)

วันที่ ๕.๕.๕๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และคุณสุรพล วงศ์พัชรชัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่ให้ความกรุณาในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งพนักงานสายงานโรงงานรังสิตทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดา คือ นางวศิณี มะวิญชร และพระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมผู้วิจัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนญาติ ครอบครัว และเพื่อนที่ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันแห่งนี้ด้วยดีตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใดต้องขออภัย ณ ที่นี้ด้วย

เบญจมาภรณ์ มะวิญชร

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	2
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	3
ประชากร.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์ เฉพาะ.....	4
กรอบแนวความคิดของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความเป็นมาของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด.....	7
ความหมายของแรงจูงใจ	10
ประเภทของแรงจูงใจ.....	11
ความสำคัญของแรงจูงใจ	13
กระบวนการในการจูงใจ	14
ประโยชน์ของแรงจูงใจ	16
ทฤษฎีแรงจูงใจ	16
ทฤษฎีของ Maslow.....	16
ทฤษฎีของ Alderfer.....	18
ทฤษฎีของ Herzberg.....	19
ทฤษฎีของ McClelland.....	22
ทฤษฎีของ Skinner	23
ทฤษฎีของ Sergiovani.....	24
ทฤษฎีของ Atkinson	25
ทฤษฎีของ Vroom.....	26
ทฤษฎีของ Douglas McGregor.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28

3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4,	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	83
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	83
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	83
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	84
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	84
	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	85
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	85
	✓การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
	✓สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
	✓การอภิปรายผล.....	90
	✓ข้อเสนอแนะ.....	94
	✓ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	94
๕	✓ บรรณานุกรม.....	95
	ภาคผนวก.....	99
	แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด	
	โรงงานรังสิต.....	100
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน.....	25
2	แสดงข้อเปรียบเทียบระหว่าง ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y.....	27
3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานสายโรงงาน (ข้อมูลก่อนปรับ).....	42
4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานสายโรงงาน (ข้อมูลหลังปรับ).....	44
5	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจของพนักงานสายงานโรงงาน โดยรวมและรายด้าน.....	46
6	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย.....	47
7	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง.....	49
8	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม.....	51
9	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง.....	53
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต.....	55
11	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน จำแนกตามเพศ.....	56
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต จำแนกตามอายุ.....	58
13	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต จำแนกตามอายุ.....	59
14	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ จำแนกตามระดับอายุ.....	61
15	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ จำแนกตามระดับอายุ.....	61
16	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ จำแนกตามระดับอายุ.....	62

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ.....	62
18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ.....	62
19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านรวมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ.....	63
20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	65
21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	67
22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	68
23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับการศึกษา	70
24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา	71
25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านรวมด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา	72
26 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน.....	73
27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุงาน.....	74
28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน...	75
29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน.....	76

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านความต้องการความความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุงาน.....	76
31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุงาน.....	77
32 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านความต้องการความประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน.....	77
33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในด้านรวม ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน.....	78
34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	79
35 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดพื้นฐานของการวิจัย.....	6
2	ผังองค์กรของสายงานโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัดโรงงานรังสิต.....	8
3	ผังจำนวนพนักงานของสายงานโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัดโรงงานรังสิต.....	9
4	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจกับผลผลิต.....	13
5	พื้นฐานของการจูงใจ.....	14
6	ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์.....	17
7	ลำดับขั้นตอนทฤษฎีของ Herzberg.....	20
8	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย 1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่มีผลต่อความไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivator ที่มีผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความพอใจ.....	21
9	การเปรียบเทียบทฤษฎี Maslow's hierarchy of need , Alderfer' ERG theory, Herzberg's two-factors Theory, McClelland's acquired-need Theory.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจการขององค์กรต่างๆ และความสำเร็จขององค์กรยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลาย ๆ อย่างประกอบกันเป็นหนึ่งเดียว วิธีการทำงานของพนักงานแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป หากพนักงานมีความสามารถทักษะพิเศษมีความเชี่ยวชาญสูง งานที่ทำก็จะเสร็จลุล่วงได้ในเวลารวดเร็ว ในทางกลับกันหากพนักงานไม่มีความสามารถ ไม่มีทักษะพิเศษ ไม่มีความเชี่ยวชาญ งานที่ทำก็จะเสร็จช้าหรือเสร็จไม่ทันกำหนด หากเสร็จก็จะมีของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสูง เนื่องจากการลองผิดลองถูกของพนักงานนั่นเอง

ผู้บริหารที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันหรือหน่วยงานได้ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญ และต้องมีพฤติกรรมในการบริหารในอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ที่มีความซื่อสัตย์ภักดียอมเสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (เทศ แก้วกสิกรรม. 2527 :1)

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรในภาคเอกชนมีความต้องการในการลดต้นทุนภายในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสินค้า (Fixed Cost) รายจ่ายส่วนหนึ่ง คือค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ ในการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถือว่าพนักงาน คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญคือพนักงานต้องรู้และเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ รวมถึงสถานภาพของตนในองค์กรนั้นๆ และกระทำตามบทบาทที่ตนเองเป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกเป็นระบบ ซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติเป็นระบบที่กำหนดโดยสมาชิก จึงทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 79) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงบทบาทของบุคคลตามหน้าที่ได้แก่ แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสามารถของบุคคลออก เป็นแรงกระตุ้นให้คนอยากทำงานและทำงานด้วยความเต็มใจ (ไพสิน ผ่องใส. 2531 : 111-112)

บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงในด้านการผลิตเครื่องดื่มชั้นนำของโลกยี่ห้อ โคคาโคลา เป็นที่รู้จักกันในนามของโค้ก ซึ่งปัจจุบันมีกำลังการผลิตที่สูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย โดยแบ่งเป็นสายงานทั้งสิ้น 7 สายงานคือ สายงานบุคคลและบริหาร สายงานโรงงาน สายงานจัดส่งและซ่อมบำรุงยานพาหนะ สายงานขาย สายงานบัญชี การเงิน สายงานจัดซื้อ และสายงานระบบสารสนเทศ โดย

เฉพาะอย่างยิ่งสายงานโรงงานถือเป็นสายงานที่สำคัญและเป็นหัวใจของการผลิตสินค้าของบริษัท โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อทำการผลิตสินค้า

จากสภาพปัญหาของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานโรงงานมีสภาพการทำงานที่หนักรายได้น้อย ต้องปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่ไม่เป็นช่วงเวลาที่แน่นอน ทำงานเป็นกะหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ จากความเหนื่อยล้าและความเบื่อหน่ายของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกวัน และเวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพออาจทำให้พนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หากพนักงานในฝ่ายผลิตบกพร่องหรือผิดพลาดในการทำงานจะทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียงอันเนื่องมาจากสินค้าที่ผลิตมีสิ่งปลอมปน หรือทำให้บริษัทเสียค่าใช้จ่ายสูงสินค้าที่ผลิตไม่ได้มาตรฐานของโคคาโคลา เนื่องจากบริษัทไทยน้ำทิพย์ยึดมั่นว่าผลผลิตที่ได้มาตรฐานเท่านั้นที่จะถึงมือผู้บริโภค ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นปัญหาของ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพิจารณา เปลี่ยนแปลงปรับปรุง แนวทาง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากคำกล่าวของมาสโลว์ว่า บุคคลเมื่อได้รับการบำบัดความต้องการ ในขั้นใดแล้วก็จะมีความต้องการขั้นถัดไปเข้ามาแทนที่หรือมีความต้องการในหลายขั้นเกิดขึ้นพร้อมกัน ดังนั้นความต้องการในขั้นต่างๆของพนักงานจึงเป็นแรงจูงใจให้พนักงานยังคงปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรอยู่ต่อไปตราบดีที่องค์กรยังสามารถบำบัดความต้องการของพนักงานได้ในระดับหนึ่ง

สายงานโรงงานรังสิตเป็นสายงานโรงงานแห่งเดียวของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9002 และ ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในปี 2540 รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นประเภทการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากกระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปี 2540 รางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นประเภทการเพิ่มผลผลิต ประจำปี 2541 ดังนั้นสายงานโรงงานรังสิตจึงเปรียบเสมือนเป็นต้นแบบให้กับสายงานโรงงานอื่นๆ ของบริษัทไทยน้ำทิพย์

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับความต้องการทั้ง 5 ขั้น คือ 1.ความต้องการทางร่างกาย 2.ความต้องการความปลอดภัย 3.ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4.ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5.ความต้องการสมหวังในชีวิต

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานตามลำดับความต้องการทั้ง 5 ขั้น คือ 1.ความต้องการทางร่างกาย 2.ความต้องการความปลอดภัย 3.ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4.ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5.ความต้องการสมหวังในชีวิต

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงาน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด ซึ่งจะนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด เพื่อพิจารณาประกอบการบริหารและการดำเนินงาน
3. เพื่อนำผลของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ไปยังสายงานโรงงานอื่นๆ ของบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 196 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 196 คน ใช้ประชากร 100 %

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่

2.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- ชาย
- หญิง

2.1.2 อายุ

- ต่ำกว่า 21 ปี
- 21 ปี – 30 ปี
- 31 ปี – 40 ปี
- 41 ปี – 50 ปี
- 51 ปี – 60 ปี

2.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส
- หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่

2.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ระดับปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

2.1.5 อายุงาน แบ่งได้ 6 ระดับได้แก่

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปี – 10 ปี
- 11 ปี – 15 ปี
- 16 ปี – 20 ปี
- 21 ปี – 25 ปี
- 25 ปี ขึ้นไป

2.1.6 เงินเดือน แบ่งได้ 3 ระดับได้แก่

- 4,950 – 8,000 บาท
- 8,001 – 18,000 บาท
- 18,001 บาทขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2.2.2 ความต้องการความปลอดภัย
- 2.2.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม
- 2.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
- 2.2.5 ความต้องการสมหวังในชีวิต

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ

หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

หมายถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในลำดับต่าง ๆ ซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์ (Maslow) แบ่งได้ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน
2. ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือ ที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง ความต้องการที่เกิดจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ในการเป็นที่กล่าวขวัญของบุคคลทุกระดับและทุกสาขาอาชีพ ถึงความดีหรือความสามารถของตนเอง
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

พนักงาน

หมายถึง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจากบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ให้ทำงานในหน้าที่งานต่าง ๆ เช่น หัวหน้าแผนก ระดับ S3-S4 เจ้าหน้าที่ระดับ S1-S2 และพนักงาน A1-A4

อายุงาน

หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานกับบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด นับตั้งแต่วันเริ่มเข้าทำงานจนถึงวันกรอกแบบสอบถาม แบ่งได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปี – 10 ปี
- 11 ปี – 15 ปี
- 15 ปี – 20 ปี
- 21 ปี – 25 ปี
- 25 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา

หมายถึง วุฒิที่ได้รับจากการสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาถึงปัจจุบันที่กรอกแบบสอบถามระดับการศึกษา แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่

- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ระดับปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

เงินเดือน

หมายถึง อัตราเงินเดือนที่บริษัทจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนไม่นับรวมถึงเงินพิเศษ เงินเดือน แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

- 4,950 – 8,000 บาท
- 8,001 – 18,000 บาท
- 18,001 บาทขึ้นไป

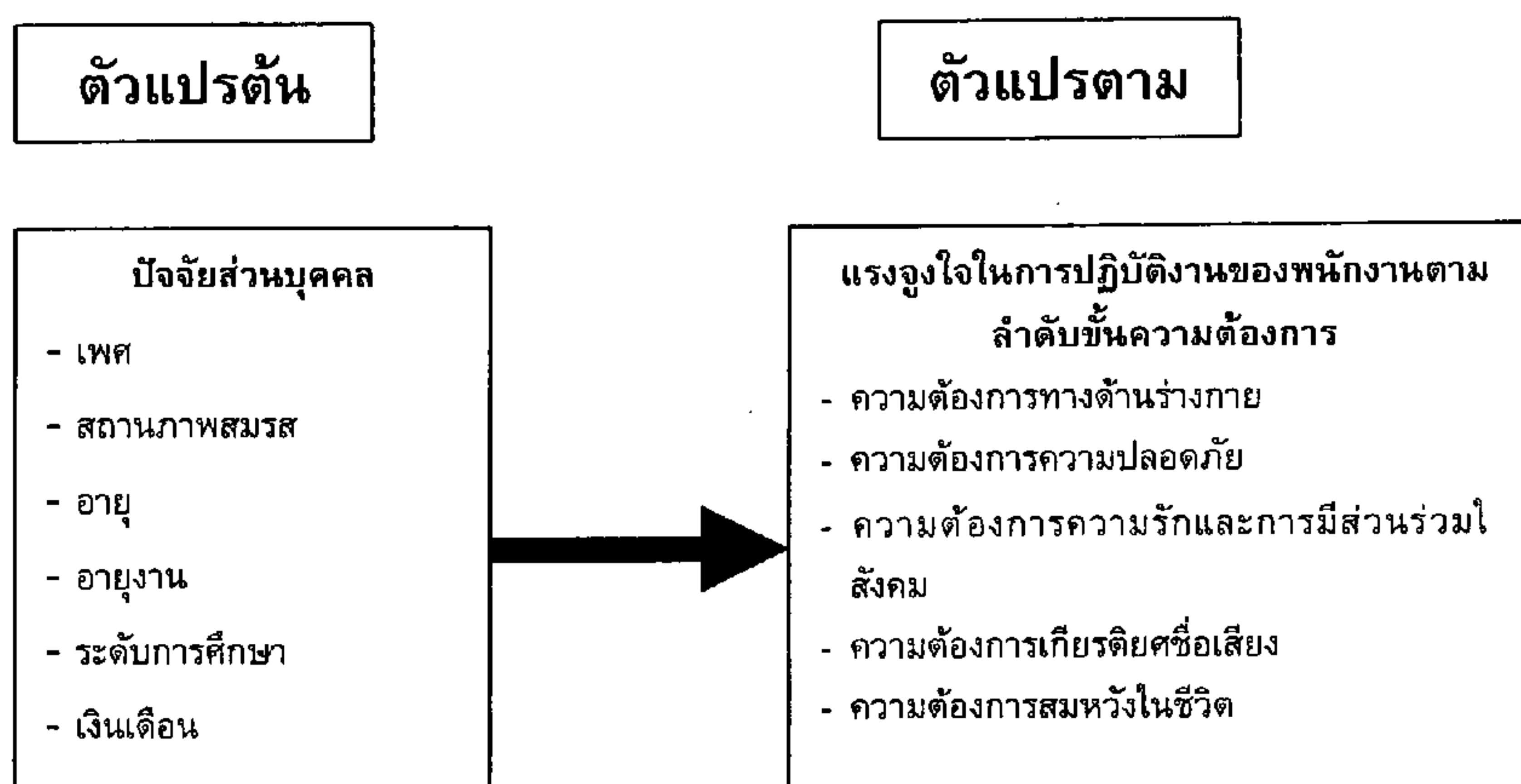
ตำแหน่งงาน

หมายถึงตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 ตำแหน่งคือ

- พนักงานระดับปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่
- หัวหน้าแผนก
- ผู้จัดการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่า มีปัจจัยหลายตัวที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจึงได้เลือกทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์นำมาเป็นกรอบของการวิจัย ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดพื้นฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
5. อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
6. อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความเป็นมาของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด

ความหมายของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

กระบวนการในการจูงใจ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีของ Maslow

ทฤษฎีของ Alderfer

ทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีของ McClelland

ทฤษฎีของ Skinner

ทฤษฎีของ Sergiovani

ทฤษฎีของ Atkinson

ทฤษฎีของ Vroom

ทฤษฎีของ Douglas McGregor

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด

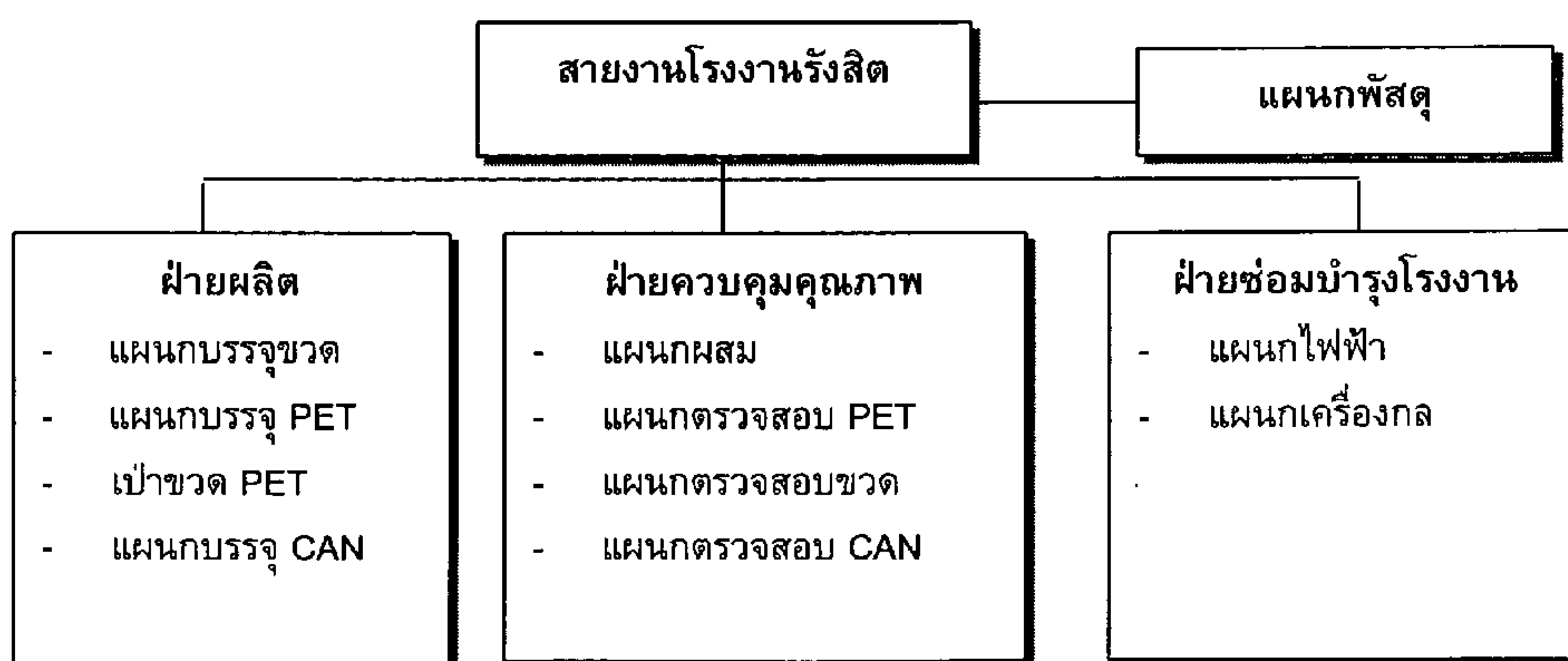
โคคา-โคลา เข้าสู่ตลาดประเทศไทยเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2492 ขณะที่วางจำหน่ายอยู่กว่า 60 ประเทศทั่วโลก โดยโรงงานบรรจุขวดแห่งแรกตั้งอยู่เลขที่ 68 ถนนหลานหลวง ซึ่งการเปิดโรงงานอย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2492 ในระยะเริ่มต้น ใช้เครื่องจักรบรรจุขวดขนาดเล็กเพื่อผลิตโคคา-โคลา ขนาด 6.5 ออนซ์ จำหน่ายในราคาขวดละ 1 บาท ด้วยเวลาไม่นาน โคคา-โคลาได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในกลุ่มผู้บริโภคชาวไทยทำให้กิจการของบริษัทฯ เติบโตอย่างรวดเร็ว และขยายเส้นทางการกระจายสินค้าเป็น 25 จุด ทั้งในพระนครและต่างจังหวัด พร้อมกับย้ายโรงงานที่ถนนสีลม ในปี พ.ศ. 2497 ต่อมาปี พ.ศ. 2502 กลุ่มนักธุรกิจไทย ตระกูลสารสิน เคียงศิริ และบุญสูง ได้เปิดบริษัทผู้บรรจุขวดรายแรกของประเทศไทยขึ้นอย่างเป็นทางการร่วมกับ บริษัทโคคา-โคลา เอ็กซ์พอร์ตคอร์ปอเรชั่น ขึ้นในนาม บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด กิจการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในเวลาต่อมา โดยเปิดโรงงานบรรจุขวดแห่งใหม่ที่หัวหมากในปี พ.ศ. 2512 เปิดโรงงานที่ปทุมธานีในปี พ.ศ. 2524 และที่รังสิตในปี พ.ศ. 2539

เมื่อความเจริญเติบโตของตลาดน้ำอัดลมในเขตภูมิภาคเติบโตขึ้นมากในปี พ.ศ. 2510 บริษัทได้เริ่มดำเนินการผลิตและจำหน่ายสินค้าที่โรงงานไทยน้ำทิพย์ ขอนแก่น และในปี พ.ศ. 2520 ที่จังหวัดลำปาง และโรงงานล่าสุดคือ จังหวัดนครราชสีมา ในปี พ.ศ. 2540 ครอบคลุมพื้นที่กระจายสินค้าได้ทั่วประเทศ นอกจากนั้นเพื่อรองรับตลาดน้ำอัดลมด้านโพสท์มิกซ์ (Postmix) และเครื่องจำหน่ายน้ำอัดลมอัตโนมัติ (Vending Machine) ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทางบริษัทฯ จึงจัดตั้งสำนักงานบางชั้นใน พ.ศ. 2532 เพื่อให้บริการผลิตภัณฑ์สู่ตลาดสำคัญ ๆ เช่น ร้านอาหาร ฟาสต์ฟู้ด โรงเรียน สำนักงาน โรงแรม มินิมาร์ท และห้างสรรพสินค้า ซึ่งทำให้ผู้บริโภคคุ้นเคยกับสินค้าในรูปของการจัดจำหน่ายน้ำอัดลมแบบหิ้วฉืดที่จำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคในรูปของแก้วกระดาษและการซื้อสินค้าผ่านเครื่องกดจำหน่ายน้ำอัดลมอัตโนมัติที่มีจำหน่ายทั่ว ๆ ไป

บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนในการผลิตสินค้าของโคคาโคลา ได้แบ่ง การทำงานออกตามสายงานดังนี้ คือ

1. สายงานบุคคล และบริหาร
2. สายงานโรงงาน
3. สายงานจัดส่งและซ่อมบำรุงยานพาหนะ
4. สายงานขาย
5. สายงานบัญชี การเงิน
6. สายงานจัดซื้อ
7. สายงานระบบสารสนเทศ

ในที่นี้จะทำการศึกษาเฉพาะสายงานโรงงานของโรงงานรังสิตซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลิตสินค้าเพื่อส่งขายในเขตภาคตะวันออก ภาคกลาง ภาคเหนือตอนล่าง ในผลิตภัณฑ์ประเภท กระป๋อง ขวด PET ขนาด 1.25 ลิตร ขวดแก้วขนาด 10 ออนซ์ ขวดแก้วขนาด 250 CC แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายซ่อมบำรุงโรงงาน โดยแบ่งได้ตั้งแผนภาพองค์กรนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงผังองค์กรของสายงานโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัดโรงงานรังสิต

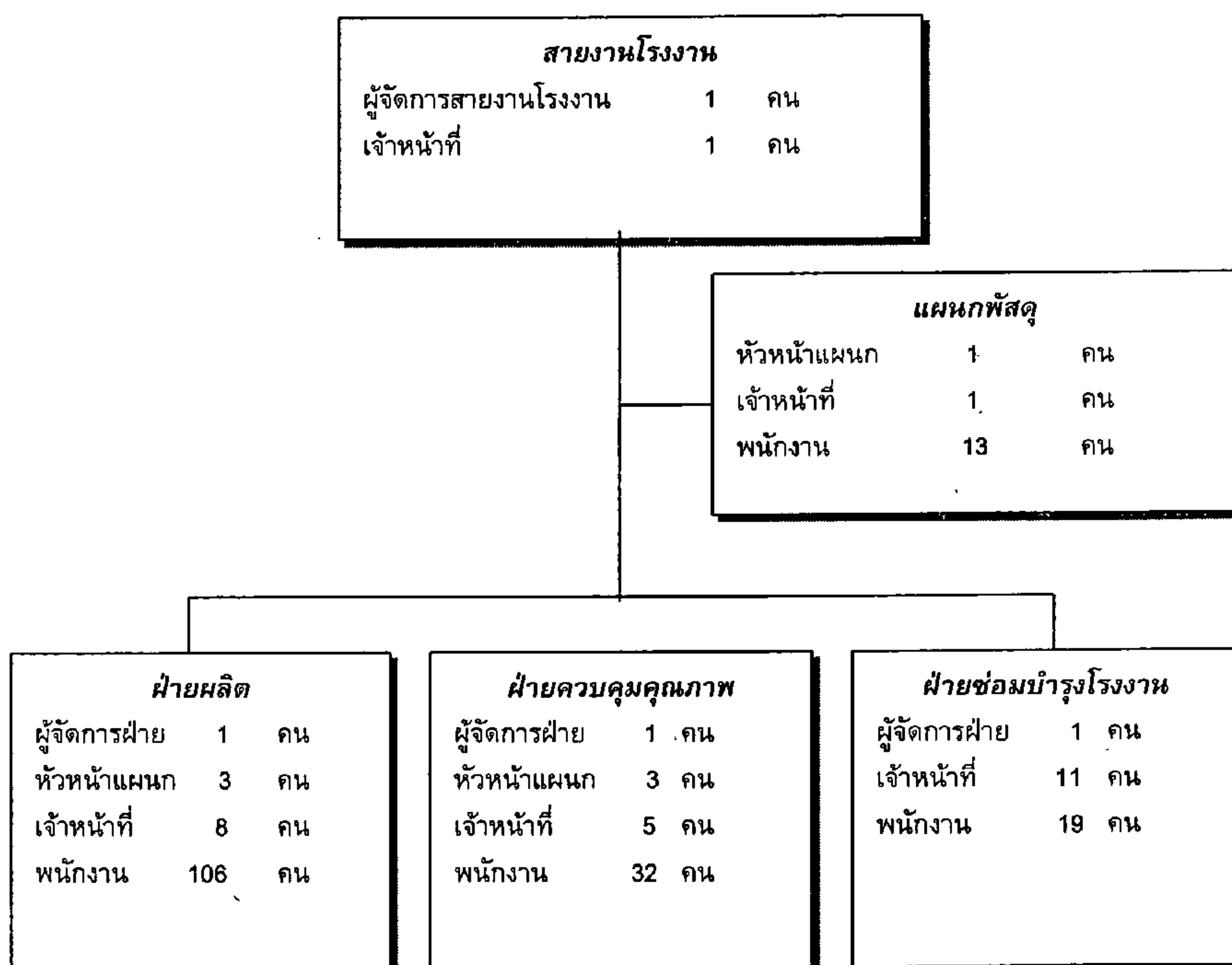
สายงานโรงงาน ผู้จัดการสายงาน 1 คน เจ้าหน้าที่ 1 คน

ฝ่ายผลิตแบ่งออกได้เป็น 3 แผนกได้แก่ 1. แผนกบรรจุขวด 2. แผนกบรรจุPET 3. แผนกบรรจุ CAN มีพนักงานทั้งสิ้น 118 คน ผู้จัดการฝ่าย 1 คน หัวหน้าแผนก 3 คน เจ้าหน้าที่ 8 คน พนักงาน 106 คน แบ่งเป็น 4 line การผลิต

ฝ่ายควบคุมคุณภาพแบ่งได้ 3 แผนก ได้แก่ 1.แผนกผสม 2.แผนกตรวจสอบวัตถุดิบและ PET 3.แผนกตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ มีพนักงานทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่าย 1 คน หัวหน้าแผนก 3 คน เจ้าหน้าที่ 5 คน พนักงาน 32 คน

ฝ่ายซ่อมบำรุงโรงงาน แบ่งเป็น 2 แผนก ได้แก่ 1.แผนกไฟฟ้า 2.แผนกเครื่องกล มีพนักงาน ทั้งสิ้น 31 คน ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่าย 1 คน เจ้าหน้าที่ 11 คน พนักงาน 19 คน

แผนกพัสดุซึ่งขึ้นตรงกับผู้จัดการโรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 15 คน หัวหน้าแผนก 1 คน เจ้าหน้าที่ 1 คน พนักงาน 13 คน



ภาพประกอบ 3 แสดงผังจำนวนพนักงานของสายงานโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัดโรงงานรังสิต

โดยมีการทำงานอาทิตย์ละ 6 วันๆ ละ 3 กะ ช่วงระยะเวลาการทำงาน กะที่ 1 เวลา 8.00 น. - 16.00 น. กะที่ 2 เวลา 6.00 น. - 24.00 น. กะที่ 3 เวลา 24.00 น. - 8.00 น. มีพนักงานโดยรวมทั้งสายงาน โรงงานรังสิตจำนวน 207 คน แบ่งเป็นระดับผู้จัดการ 4 คน ระดับหัวหน้าแผนก 7 คน ระดับเจ้าหน้าที่ 26 คน และระดับพนักงาน 170 คน

จากจำนวนพนักงานที่มีจำนวนน้อย สภาพการทำงานที่หนักในสายงานโรงงานรังสิต ประกอบกับ สภาพปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานมีความต้องการปัจจัยที่ช่วยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น แม้ว่าจะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการแต่พนักงานในกลุ่มนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บริษัทก้าวไปสู่ความสำเร็จ เพราะพนักงานกลุ่มนี้ เป็นกำลังสำคัญในการผลิตสินค้า ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมหมายถึงความสำเร็จของบริษัท หากว่าบริษัทไม่เล็งเห็น ความสำคัญของพนักงานและไม่คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแล้ว ก็อาจส่งผลถึงการบรรลุ วัตถุประสงค์ของบริษัท ซึ่งหมายถึงกำไรและความพอใจของผู้ถือหุ้นโดยรวมด้วย

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำและมุ่งประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งยั่วยุมนุษย์ไปถึงวัตถุประสงค์ และเป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย ยมจินดาและจุมพล หนีมพานิช. 2524 : 186)

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เร้า กระตุ้น และเสริมสร้างความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคล ให้ทำงานแก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (เรวัณ สวัสดิ์. 2536 : 3)

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “ การจูงใจในการปฏิบัติงานคือการพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นทางที่จะได้รับประโยชน์ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่า ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่เสมอ (ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน. 2540 : 9 ; อ้างอิงจาก ธงชัย สันติวงษ์. 2530. องค์การและการบริหาร.)

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน(2540 : 10) กล่าวว่า “แรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลัง และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

สำหรับความหมายของการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ความหมายของการจูงใจ Adams (ธีรวิทย์ สวิล. 2536 : 18) ได้อธิบายความหมายของการจูงใจว่า จะเกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลในองค์การได้รับรู้ถึงระดับความเสมอภาคและสภาพการทำงานของตนเอง ถ้าคนใดคิดว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาค จะทำให้คนนั้นไม่พอใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และสมชาย หิรัญกิตติ.(2530 : 150) อธิบายว่าการจูงใจหมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

เบอร์นาร์ด (มนัส บุญวงศ์. 2537 : 37) ให้ความหมายว่า สิ่งจูงใจที่ได้ผลมี 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจง ได้แก่ สิ่งจูงใจด้านวัตถุ (Material Inducements) เช่น เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเนรรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นอย่างดี และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) เช่น การมีเกียรติ อำนาจ สิ่งจูงใจที่เป็นความดีงาม เช่น

ความภาคภูมิใจ และสิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป เช่น ความสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในกลุ่มและในองค์กร ความกลมกลืนระหว่างสภาพการทำงานกับอุปนิสัย วิธีการทำงาน เจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่มีเป้าหมายและค่านิยมเหมือนกัน

โดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้น (Incentives) หรือสิ่งที่จะเร้า (Stemulus) ให้คนเกิดแรงขับ (Drive) ผลักดันพลังที่มีอยู่ในตนเองออกมา เพื่อแสดงพฤติกรรมหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ การจูงใจ ประเภทนี้เรียกว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การให้รางวัล การลงโทษ (พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน, 2537 : 22 ; อ้างอิงจากพยอม วงศ์สารศรี, 2530 : 227-228. การบริหารงานบุคคล.)

ซุบ กาญจนประกร กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 พวกได้แก่

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งมีอยู่ประจำตัวบุคคลแต่ละบุคคลและเป็นผลจากสิ่งแวดล้อม หรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในของแต่ละคนอาจจะเป็นความทะเยอทะยาน ความสนใจ ความหวังหรืออุดมคติของแต่ละคนซึ่งถือเป็นความต้องการทางจิตที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความมั่นคง (Security) แต่ละคนมีความต้องการมั่นคงทางชีวิตและทรัพย์สิน ความรักใคร่ ความอบอุ่นภายในครอบครัวของตน ความปลอดภัย การได้รับการยกย่องนับถือจากญาติมิตร เพื่อนฝูงและบุคคลทั่วไปต้องการมีคนชอบมาก ๆ และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ คือเรื่องการเงินดี

1.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) ทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือ การยกย่องจากบุคคลอื่นในการที่ตนสามารถประกอบกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดได้ดี เช่น ทำงานดีก็ต้องการคำชมเชย เป็นต้น

1.3 ความสำเร็จและการทำงานได้ผล (Success and Achievement) คนเราทุกคนย่อมสมารถที่จะใช้ความภาคเพียรพยายามปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางได้โดยวิริยะอุตสาหะ ถ้าหากว่างานที่ปฏิบัตินั้นรักและสำคัญมาก งานบางประเภทบางคนถึงกับกล้าเอาชีวิตตนเองเข้าแลก เช่น นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.4 การตอบสนอง (Response) หรือการที่ได้รับการตอบแทนเป็นที่พอใจ ต้องการความรัก ความสนใจ ทุกคนต้องการให้คนอื่นรักชอบและเป็นมิตรกับตนเสมอ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น เช่น บรรยากาศในการทำงาน คำชมเชย และการตำหนิ การให้รางวัลและการลงโทษ การแข่งขัน ฯลฯ

มูลเหตุจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสถานที่ แสงสว่าง การจัดระเบียบของสำนักงาน ฯลฯ ว่า
 จูงใจในการทำงานเพียงใด

2.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนจากการทำงาน
 และทางครอบครัว

2.3 ฐานะทางสังคม หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใด
 การที่สังคมยอมรับนับถือคนนั้นย่อมเป็นความภาคภูมิใจ ว่าตนเองเป็นผู้มีหน้าที่การงานที่มีความสำคัญเป็น
 ส่วนหนึ่งของสังคม ไม่จำกัดว่างานนั้นจะเป็นอย่างไร

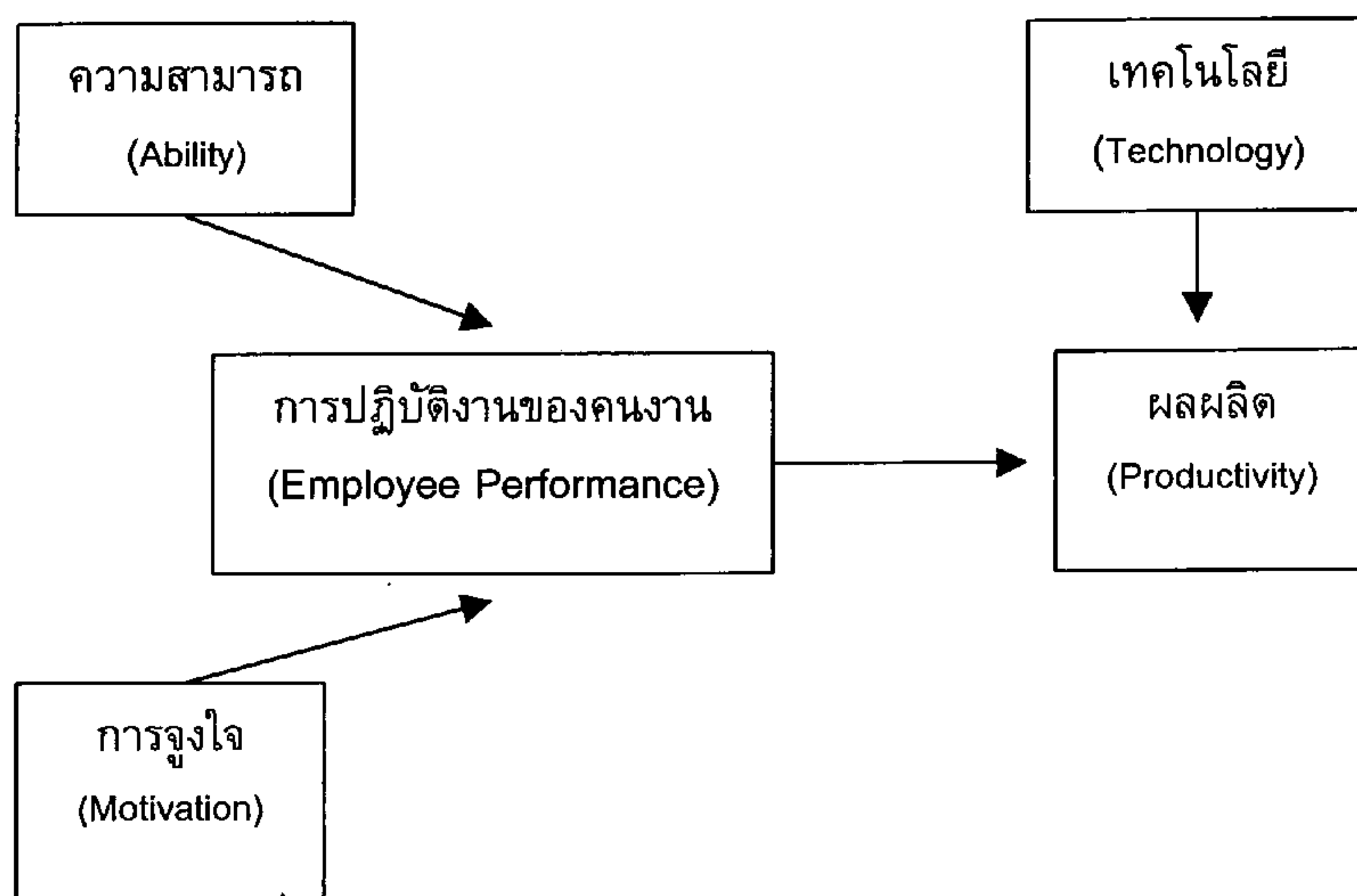
2.4 ความรู้สึกต่องาน เฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความรู้สึกว่างงานนั้นเป็นผลประโยชน์ส่วนได้
 ส่วนเสียร่วมกัน ทั้งของตนเองและทั้งหมู่คณะเพียงใด

2.5 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น บุคคลย่อมอยากที่จะแสดงความคิดเห็นและใช้ความ
 สามารถในการทำงานโดยเสรีภาพไม่ถูกบีบบังคับจากใคร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ข้อนี้ถือ
 เป็นการปกครองแบบประชาธิปไตย (ชุติศักดิ์ ศรีสูงเนิน. 2540 : 11 – 13)

จะเห็นได้ว่าการจูงใจหรือแรงจูงใจนั้น เป็นผลมาจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในร่วมกัน
 สนับสนุนทั้งมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และมูลเหตุสนับสนุนในการทำงาน จึงจะทำให้บุคคลสามารถที่จะดึงเอา
 ความสามารถของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเป็นระเบียบแบบแผน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณสูงค่าเพียงไร การจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมากจากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และแผนภาพการผลิต (Productivity Diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่าผลผลิตขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี (Technology) กับเป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (ability) ด้วยซึ่งแสดงได้ดังรูป (พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 310. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.)



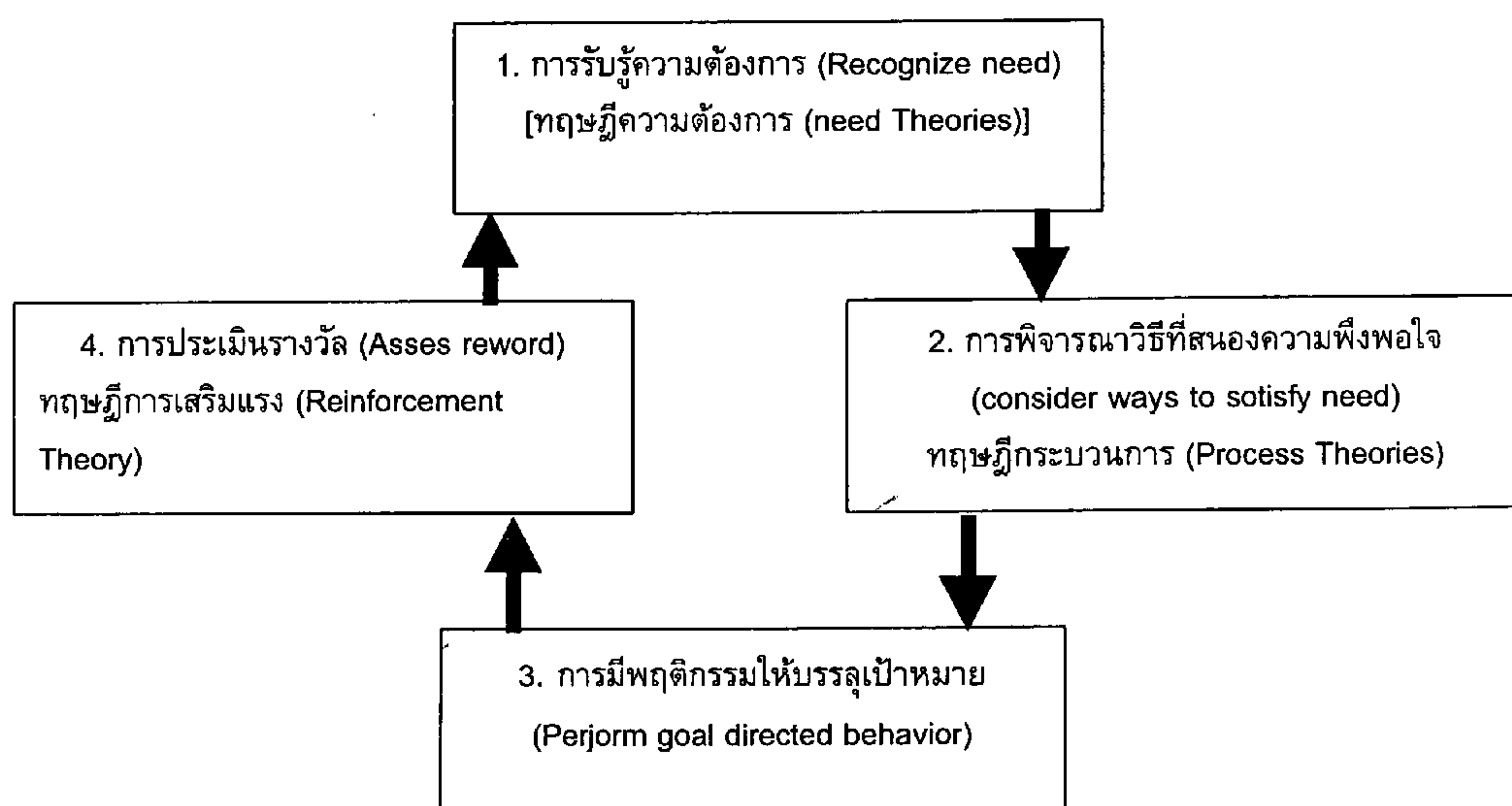
ภาพประกอบ 4 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานของคนงานและแรงจูงใจกับผลผลิต

ความสำคัญของแรงจูงใจจึงหมายถึง การที่ผลผลิตของงานออกมาได้ตามวัตถุประสงค์เสร็จทันเวลา คุณภาพของงานเป็นเลิศ ต้องใช้ทั้งทักษะ ความเชี่ยวชาญและความสามารถ ของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หากพนักงานยังไม่สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้ องค์กรต้องใช้แรงจูงใจในการสร้างแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้พนักงานเกิดศักยภาพขึ้นและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กระบวนการในการจูงใจ

กระบวนการในการจูงใจ

จะเริ่มจากการมีความต้องการเกิดขึ้น การรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการงานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานสามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นโดยการให้รางวัล ดังรูป



ภาพประกอบ 5 แสดง พื้นฐานของการจูงใจ (Basic model of Motivator)
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2542 : 407 ; อ้างอิงจาก Boveeone. and Other ,1995:438. *Management.*)

สิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานคือ รางวัลและสิ่งล่อใจอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. รางวัลและสิ่งล่อใจที่เป็นตัวเงิน เช่น

1.1 การจ่ายเงินตามเวลา (Time payment) เป็นการให้รางวัลที่ธรรมดาที่สุดเพราะการจ่ายเงินตามเวลาให้ตรงเวลาเช่น ค่าจ้างรายวัน เงินเดือน หากจ่ายไม่ตรงเวลาที่ได้กำหนดไว้ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 การให้สิ่งล่อใจในการทำงาน (Incentive payment) แบ่งออกเป็น

1.2.1 เงินตอบแทนต่อสินค้าแต่ละชิ้นที่ผลิตได้ เช่น การที่พนักงานผลิตสินค้าได้มาตรฐานโดยให้รางวัลเป็นจำนวนชิ้นที่สามารถผลิตได้

1.2.2 โบนัสกลุ่ม (Group Bonus) ระบบนี้จะพิจารณาเป็นกลุ่มเป็นสายงานมากกว่าการพิจารณาให้เป็นรายบุคคล มักจะให้ในกรณีที่ทำงานเป็น Team Work เพราะไม่สามารถที่จะพิจารณาให้เป็นรายบุคคลได้

1.2.3 การแบ่งผลกำไร (Profit sharing) ในกรณีที่บริษัทหรือองค์กรได้รับกำไรจากการดำเนินงาน บริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ จะให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกำไรที่เกิดขึ้นด้วยโดยอาจแบ่งให้เป็น เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ข้อเสียคือ การแบ่งผลกำไรจะแบ่งให้ซ้ำอาจเป็นปีละ 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้ง แล้วแต่ วัฒนธรรมองค์กรที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา แต่หากบริษัทหรือองค์กรไม่มีกำไรแม้พนักงานในบริษัทจะทำงานได้ดีเยี่ยมก็ไม่ได้รับโบนัส

1.2.4 การซื้อหุ้น (Stock option) เมื่อองค์กรต้องการที่จะขยายกิจการ องค์กรจะบอกขายหุ้นขององค์กรให้กับพนักงานในราคาที่ต่ำกว่าราคาท้องตลาดโดยองค์กรเป็นผู้ออกส่วนที่ขาดให้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น

1.2.5 การให้หลักประกัน (Security payment) สิ่งดึงดูดใจของพนักงานอีกอย่างหนึ่งคือ การให้หลักประกันของบริษัท การที่บริษัทออกหลักประกันจะให้พนักงานทำงานกับองค์กรถึงแม้ว่าจะไม่กระตุ้นพนักงานมากนักก็ตาม แต่หากมีเงินบำนาญบำนาญ ก็สามารถดึงดูดใจให้พนักงานทำงานให้กับบริษัทได้จนเกษียณอายุดีกว่าออกจากงานแล้วไม่ได้เงินพิเศษเลย

2. รางวัลและสิ่งล่อใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

2.1 การชมเชย เมื่อพนักงานมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ เป็นพนักงานดีเด่น บริษัทหรือองค์กรอาจจะทำหนังสือแสดงความยินดีกับพนักงานดีเด่นและออกประกาศติดตามบอร์ดต่างๆ เพื่อเชิดชูพนักงาน หรือให้เป็นของขวัญเล็กๆ น้อยๆ เช่น เข็มกลัด จี๋ห้อยคอ เป็นต้น เพื่อเป็นสิ่งล่อใจให้พนักงาน ทำคุณงามความดีตลอดไป

2.2 สถานะ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน พนักงานทุกคนย่อมชอบที่จะได้รับการยกย่องและเงินเดือนเพิ่ม หากพนักงานทำงานโดยไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนตัน (ไม่สามารถเพิ่มได้อีก) พนักงานก็จะทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ให้ผ่านไปวัน ๆ หรือลาออกจากงานไปหางานใหม่ที่ได้อำนาจดีกว่าเดิม ด้วยประสบการณ์ที่สะสมมาจากบริษัทเก่า

2.3 การมอบหมายหน้าที่การงานให้ พนักงานคนใดทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ทางองค์กรอาจให้สิทธิพิเศษในการเลือก ที่จะทำงานให้กับพนักงาน โดยยึดหลักที่ว่า Put the right on the right job เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นงานที่พนักงานรักที่จะทำ เพราะเมื่อพนักงานได้ทำงานตามที่ตนชอบและถนัดแล้ว พนักงานจะสนุกกับงานและทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 407)

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
 2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
 3. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน
 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
 5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบ วินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
 6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
 7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจในการทำงาน
 8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 316. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.)

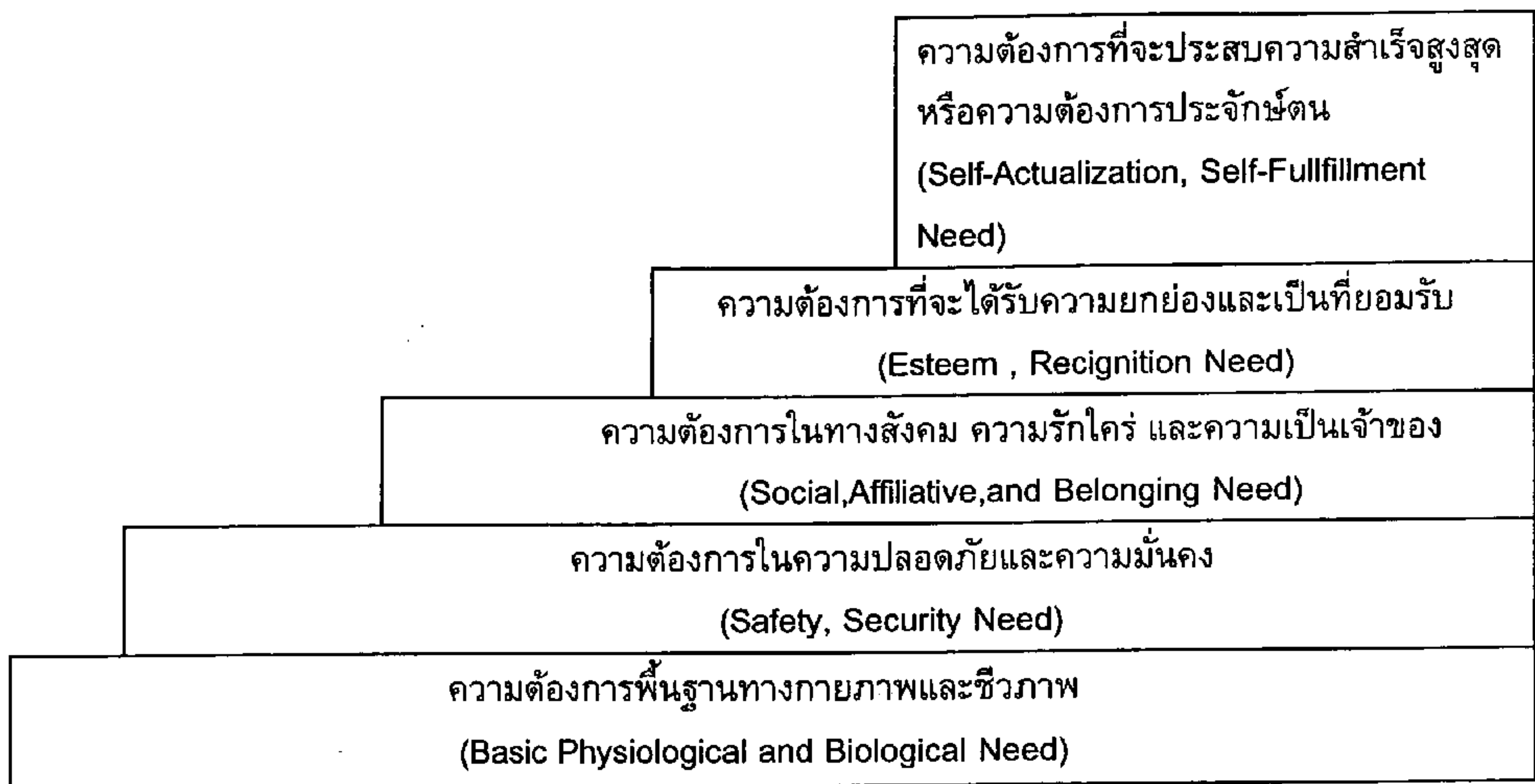
ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีความเชื่อเป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการดังนี้คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังคงมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้นดีขึ้น
2. อิทธิพลใดๆ จะมีต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้นๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการนั้นจะหมดความหมายไปโดยปริยาย
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา (เมธี ปิณฑานนท์. 2528 :120)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) นี้ นับเป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่อับราฮัม เอช.มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้เสนอไว้ อาจกล่าวได้ว่าสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการเน้นย้ำในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นหลั่นชั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำที่สุดก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiologial and Biologicak Needs) และระดับสูงที่สุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fullfillment) หรือ (Self-Actualization Needs) ความต้องการต่าง ๆ จัดตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูงได้ดังนี้ (ภาพประกอบ 6)



ภาพประกอบ 6 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา : (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 91)

1. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ นั้นเป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อเป็นการอยู่รอดอันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพคือ ความต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว เรื่องเพศ รวมถึงความต้องการในปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

2. ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง แรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีได้มีปรากฏให้เห็นเด่นชัดทุกอย่างตลอดไป แรงจูงใจบางอย่างอาจเห็นและเข้าใจง่าย เช่น แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางกายภาพ และชีวภาพ แต่มีความต้องการอีกหลายอย่างที่ยังซ่อนอยู่ภายใต้จิตใจที่สำนึกและมักจะชี้ให้เห็นชัดได้ยาก ความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคงนี้เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญและเป็นที่ทราบกันดีในหมู่มนุษย์ทั้งหลายคนเราปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งปวงไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมตลอดถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าคือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และชีวภาพ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคงได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว ความต้องการทางสังคม ความต้องการในความรักใคร่ และความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเริ่มมีบทบาท เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม (social animal) ดังนั้นมนุษย์ส่วนใหญ่จึงชอบการกระทำตอบโต้และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสถานการณ์ที่เขาารู้สึกว่ามีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับแต่โดยทั่วไปจะมีความต้องการนี้ในระดับที่ต่างกันในแต่ละบุคคล และแต่ละสถานการณ์ที่ต่างกันด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ

4.1 ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่งมีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

4.2 ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ (ซึ่งอธิบายว่าเป็นการเคารพหรือความยกย่องที่ได้รับจากบุคคลอื่น) การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการพิเศษกว่าที่คนธรรมดาจะเป็น ส่วนมากจะนึกอยากเป็นนี้ก็อยากจะได้ แต่ไม่สามารถทำได้ หากบุคคลใดสามารถบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลที่พิเศษเหนือบุคคลอื่น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542 : 91-98)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's Existence – Relatedness – Growth Theory) หรือ ทฤษฎี E.R.G.

Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ

- ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E)

ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concret) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

- ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Related Need : R)

ความต้องการด้านสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการยกย่อง

- ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G)

ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตามทฤษฎีของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการความยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 412-413)

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า ทั้งสองทฤษฎีคือ ทฤษฎี Alderfer และ Maslow ยังมีความแตกต่างกันดังนี้

1. ทฤษฎี E.R.G.จะไม่ระบุว่าความต้องการแต่ละอย่างเรียงลำดับกันอย่างไร เพียงแต่อ้างว่าหากความต้องการในการดำรงชีวิตไม่ได้รับการตอบสนองอิทธิพลความต้องการด้านนี้จะรุนแรงขึ้น แต่ความต้องการด้านอื่น ๆ ยังคงมีความสำคัญต่อการกำกับพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย

2.ทฤษฎี E.R.G. เน้นประเด็นที่ว่า แม้ความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการดังกล่าวอาจจะยังมีอิทธิพลต่อไปในการตัดสินใจ (สมยศ นาวิการ. 2527 : 68)

ทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ (Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation – Hygiene Theory) ในการพัฒนาทฤษฎีของเขานั้นเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขา คือ Bernard Mausner และ Babara Snyderman ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนสรุปว่า

1. จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ทำให้คนพอใจในงานที่ทำ แต่ทว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ยุติธรรม (company Policies) หมายถึง แนวทาง การปฏิบัติงาน และการบริหารองค์กรในงาานนั้น ๆ

1.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี (Supervision) วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับ - บัญชาในการบริหารงานของหน่วยงาน และความยุติธรรมในการบริหารงานนั้น

1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations) การติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาวาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและความเข้าใจ รวมถึงความสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

1.4 เงินเดือนที่ยุติธรรม (Pay) ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่ได้รับการเข้ามาทำงานในหน่วยงาน นั้นอาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

1.5 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี (Working condition) สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมทั้ง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1.6 ความมั่นคงของงาน (Job security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการ ทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น ได้แก่

2.1 โอกาสกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญให้เกิดความสำเร็จ (Personal growth) การที่ บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อาจรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการความชำนาญ (Skill) ในการทำงาน ด้านนั้นด้วย

2.2 ได้รับการยกย่องสำหรับความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยกย่องโดยการเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.3 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal growth) คือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

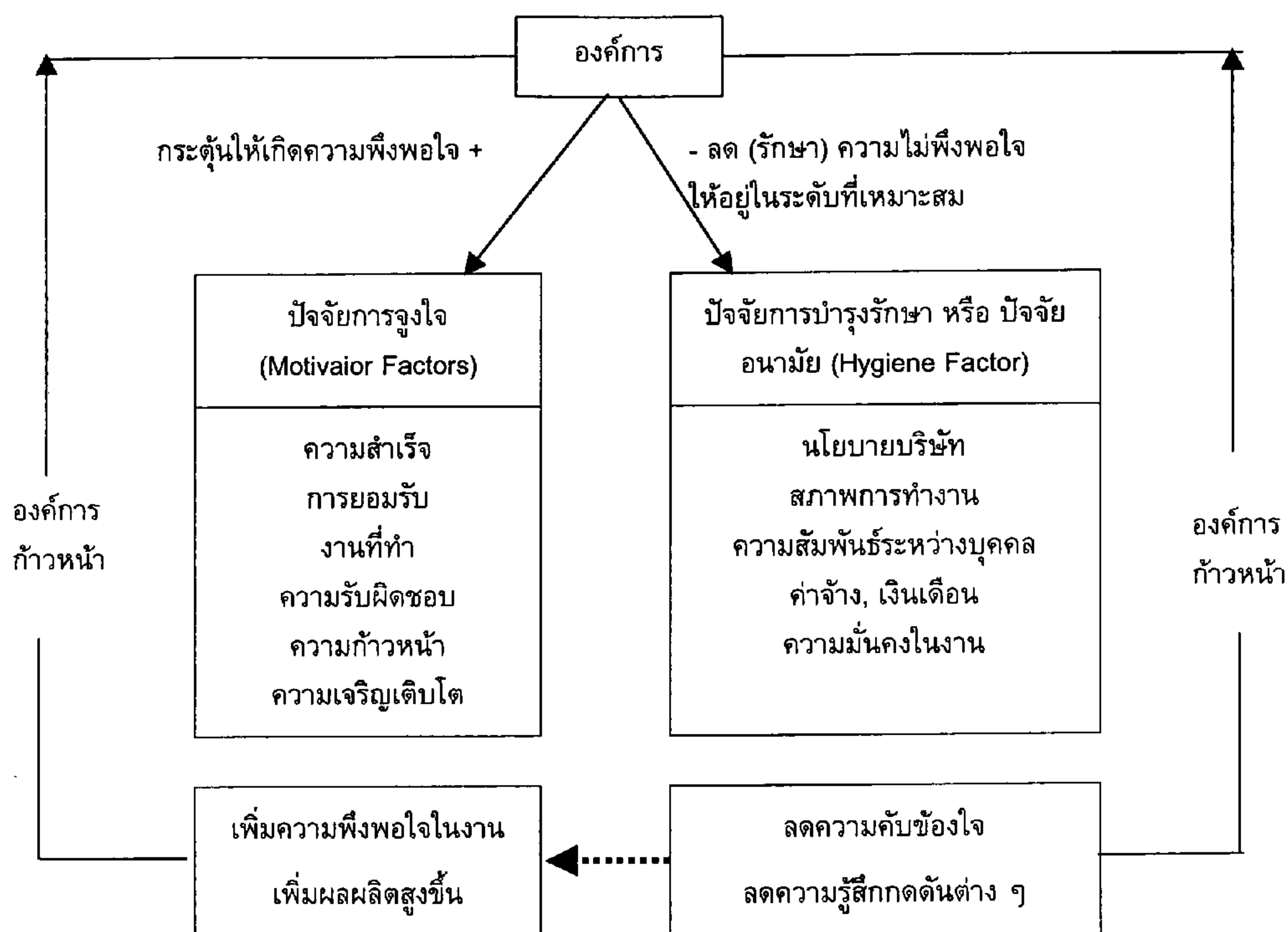
2.4 ลักษณะของงานต้องท้าทาย (Work content)

2.5 ความรับผิดชอบมากขึ้น (Responsibility) ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ มีอำนาจและรับผิดชอบต่องานนั้นเต็มที่

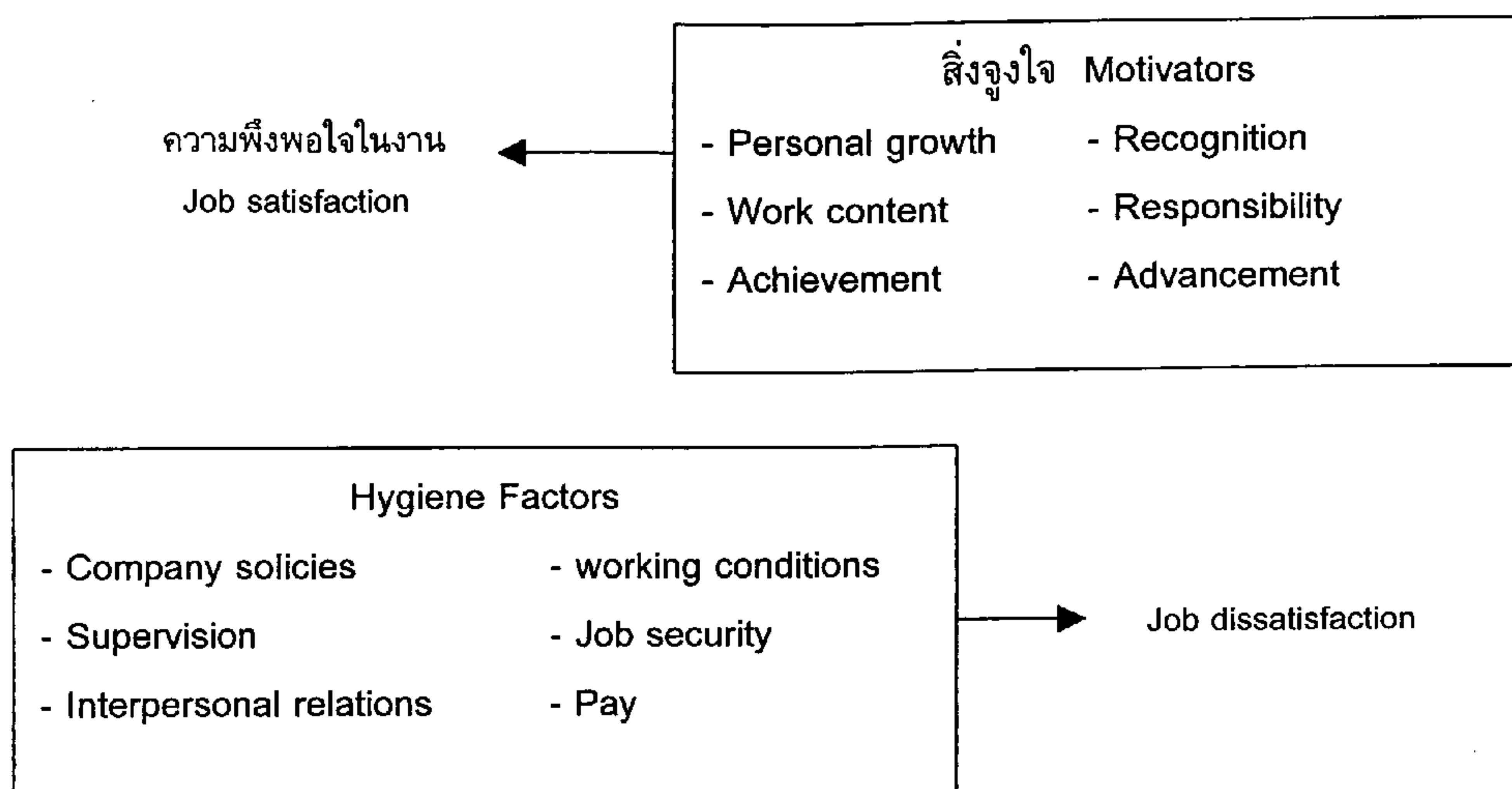
2.6 การได้รับการยกย่อง (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายใน หน่วย งานที่เกี่ยวข้องและนอกหน่วยงาน

(สมยศ นาวิการและผุสดี รุมาคม. 2522 :182 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 413-414)

พยอม วงศ์สารศรี ได้สรุปทฤษฎีของ Herzberg เป็นรูปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 แสดงลำดับขั้นตอนทฤษฎีของ Herzberg



ภาพประกอบ 8 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย 1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่มีผลต่อความไม่พอใจในงาน 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivator ที่มีผลก่อกำเนิดการกระตุ้นให้เกิดความพอใจ

ที่มา : ศิริวรรณ. เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. : 414

ทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยจำจวน

1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจในงานที่ทำงานทำจะสูงขึ้น

1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พึงพอใจงานที่ทำงานจะไม่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ

2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น

2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น

2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลไม่มีพอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจพนักงานที่ไม่มีความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความพอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้ (สมยศ นาวิการและ ผุสดี รุมาคม. 2522 :189)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Motivation Theory)

McClelland ศึกษาความต้องการของมนุษย์แบ่งประเภทของความต้อการไว้ 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน และถ่ายทอดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทักษะชอบเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวล เพื่ออำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliations) บุคคลที่มีความต้องการในข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 415-416 ; พยอม วงศ์สารศรี. 2520 : 226)

McClelland ได้เสนอแนะว่าองค์การควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุดสามอย่างดังกล่าว บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมองเห็นองค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจบุคคลหลายคนที่มีตำแหน่งระดับสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ กรรมการรอง ผู้จัดการจะมีความต้องการอำนาจสูง

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านสัมพันธ์สูงจะมองเห็นองค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำตามลำพัง เช่น พวกชาวนา

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมองเห็นองค์การว่าเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย McClelland พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. พวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา

2. พวกเขาจะพิจารณาความเสี่ยงภัยและกำหนดเป้าหมายปานกลาง เช่น เป้าหมายที่ไม่ง่ายเกินไปหรือเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา ดังนั้น แรงจูงใจของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานการบรรลุถึงเป้าหมาย และสิ่งย้อนกลับของการปฏิบัติงาน การบรรลุถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ยากทำให้พวกเขามีความสามารถ แต่เป้าหมายที่ง่ายเกินไปหรือเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จจะไม่ช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่ามีความสามารถเลย (สมยศ นาวิการ. 2527 : 190)

Maslow's hierarchy of need	Alderfer' ERG theory	Herzberg's two-facttos Theory	McClelland's acquired-need Theory
Selfactualization needs	Growth needs	Motivation factors	Need for achievement
Esteem needs	Related needs		Need for power
Social needs			Need for affiliation
Safety needs	Existence needs	Hygiene factors	
Physiological needs			

ภาพประกอบ 9 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี Maslow's hirarchy of need , Alderfer' ERG theory, Herzberg's two-facttos Theory, McClelland's acquired-need Theory

ที่มา : ศิริวรรณ. เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 417

ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement theories) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Moodification)

เป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับผลของพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึงกระบวนการพฤติกรรมของคน ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยา B.F. Skinner จากมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีการเสริมแรงด้านบวก Positive reinforcement หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior modification) ซึ่งคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับการจูงใจ โดยการออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และผลการทำงาน จากการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ (Negative reinforcement)

รูปแบบของทฤษฎีเสริมแรง (Form of reinforcement) งานของ Skinner เน้นย้ำแรงจูงใจซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์

1. การเสริมแรงด้านบวก(Positive reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผล การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัล พิเศษ สำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. การเรียนรู้การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์ (ปัญหา) ที่ไม่น่าพึงพอใจต่อพฤติกรรมที่พึงพอใจ การ เรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผลที่ ตามด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ แม้ว่ารางวัล จะเป็นวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมพนักงาน ผู้บริหารจะให้สัญญาณที่ผิดพลาดจากพฤติกรรม ส่วนตัว เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 422-423) 

No. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Thomal J. Sergiovanni

Sergiovanni ได้ดัดแปลงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจำเป็นของ Maslow โดยจัดแบ่งลำดับขั้น เป็น 3 ระดับ ใหญ่ ๆ คือ

- 1.ความต้องการทางด้านสวัสดิการ
 - 2.ความต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ
 - 3.ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง
- ทั้ง 3 ลำดับนี้ ถือเป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้น
- ส่วนความต้องการระดับสูงหรือขั้นต่อไป คือ
- 4.ความต้องการอิสรภาพ
 - 5.ความต้องการที่จะมีความสมหวังและสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง

(เมธี ปลัณธนานนท์.2528 : 43)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson ได้กำหนดหลักการของทฤษฎีนี้ว่า “ความต้องการผลสัมฤทธิ์” หรือ “ความสำเร็จในชีวิต” ขึ้นกับตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะสำเร็จ แรงจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จและสิ่งล่อใจโดยทั่วไป บุคคลมีแนวโน้มที่ตรงกันข้าม 2 ประการ ได้แก่ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จและแนวโน้มในการหลบหลีกความล้มเหลวอาจสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$TS : \text{แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ} = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ	Ts	คือ แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ (Tendency Success)
	Ms	คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive Success)
	Ps	คือ โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ (Probability Success)
	Is	คือ สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ (Incentive Success)

ตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแห่งความสำเร็จในงาน

ลักษณะงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Ms	โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ Ps	สิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความสำเร็จ Is	แนวโน้มในการบรรลุความสำเร็จ
งานง่าย	ภูมิใจน้อย	สำเร็จง่าย	มีค่าน้อย	มากที่สุด
ง่ายปานกลาง	ภูมิใจปานกลาง	สำเร็จง่าย	มีค่าปานกลาง	มาก
งานยาก	ภูมิใจมาก	สำเร็จยาก	มีค่ามาก	น้อย

ที่มา สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2527 : 144

ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎี Vroom คือการจูงใจของบุคคลซึ่งมีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าใน ผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความเชื่อมั่น จากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ศิริวรรณ. เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 419.)

Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของบุคคลว่า บุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้น แล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ เขาได้ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจขึ้นกับการคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น

Vroom ใช้คำว่า วาเลนซ์ (Valence) ในทฤษฎีนี้ซึ่งหมายถึงความอยากที่จะทำสิ่งนั้น ถ้ามีความอยากมากกว่าความไม่อยากระดับค่าของวาเลนซ์เป็นบวก แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกเฉย ๆ ระดับค่าวาเลนซ์เป็นศูนย์ Vroom เปรียบเทียบว่าการกระทำของบุคคลที่จะไปสู่จุดที่คาดหวังนั้นเป็นกลไก (Instrumental) ไปสู่ความสำเร็จ

ความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น Vroom เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy)

Vroom ได้สรุปทฤษฎีของเขาได้เป็นสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แรงจูงใจ} &= \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง} \\ \text{Motivation Force} &= (\text{Valence} \times \text{Expectancy}) \end{aligned}$$

จากแนวคิดนี้จะเห็นว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งทีคาดหวังจะเกิดขึ้นกับเขาซึ่งอาจจะเป็นรางวัล หรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น การที่จะทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจ เราจำเป็นที่จะต้องดำเนินการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (INDIVIDUALS) ว่า เขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังและมีความอยากเฉพาะตนเป็นกลไกแสดงพฤติกรรม (พยอม วงศ์สารศรี. 2520 : 226)

Motivation Force เป็นแรงจูงใจบุคคลคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นจุดแข็งของความพอใจบุคคลในผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) จะเป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่างซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายเฉพาะอย่างไม่แตกต่างกัน คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (ความอยาก) เท่ากับศูนย์ มีผลลัพธ์เป็นลบเมื่อบุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผลลัพธ์คือไม่มีการจูงใจ นอกจากนั้นบุคคลจะไม่มีการจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบ อำนาจในการกระทำบางสิ่งขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวังยิ่งไปกว่านั้นสิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่างได้กำหนด โดยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 419-420)

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

McGregor มองธรรมชาติของมนุษย์และได้คิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ตาราง 2 แสดงข้อเปรียบเทียบระหว่าง ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

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

ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี. 226

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี 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 มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

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

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับความผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติ 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองในแง่ดียืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542 : 409)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

บอร์นี (มโนส บุญวงศ์.2537 : 51 ; อ้างอิงจาก Borne. 1982. *Psychological Abstracts.*) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการทำงานกับอายุซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงานผลการทำงานและการจูงใจในการทำงานพบว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้นความพึงพอใจภายในงานจะมีความสำคัญมากกว่ารางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) อันได้แก่เงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นเป็นต้น คนที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานได้ดีพอๆ กับคนที่มีอายุน้อย แต่จะมีสภาพการณ์ภายนอก และสภาพจิตใจบางเข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานและจูงใจเช่น เมื่อศักดิ์ศรีของตนเองลดลง ความวิตกกังวลสูงขึ้น และมีความระมัดระวังตลอดจนมีความรอบคอบมากขึ้น

แบรนดี้เทเลอร์ (Tayler.1987 : 133) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่าง ผู้บริหารชาย และผู้บริหารหญิงในสถานภาพผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารชายที่มีอายุน้อยจะมีความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารหญิงอายุน้อย และมีความต้องการพื้นฐานสูงกว่าผู้บริหารอายุมากชายและหญิง และยังพบว่า กลุ่มผู้บริหารอายุมากมีความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารอายุน้อยอย่างมีนัยสำคัญ

ฮอสแมน และคนอื่นๆ (Hussman and others. 1976 : 338-341) ได้ศึกษาเพื่อสนับสนุนการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่า โครงสร้างขององค์กร บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

เบนยอนและเบลคเบอร์น (มโนส บุญวงศ์. 2537 : 50-51) คนงานที่แต่งงานแล้วให้ความสำคัญกับงานน้อย มาทำงานเพื่อที่จะได้รับการตอบสนองทางสังคมผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลา และยังไม่แต่งงานเห็นความสำคัญของรางวัลจากการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานชั่วคราว (Part Time)

พิคาร์ด (ตันติมา ต้วโยธา. 2540 : 43-44 ; อ้างอิงจาก Picard. 1986 : 1143-A , *Teacher Motivation : Preception of Teachers and Schoo; Officers.*) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตาม

การรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

ฮาร์เรลล์ (ตันติมา ด้วงโยธา. 2540 : 43 ; อ้างอิงจาก Harrell. 1958. *Industrial psychology*.) กล่าวว่าเพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

กลิมเมอร์ และคณะ (ตันติมา ด้วงโยธา. 2540 : 43 ; อ้างอิงจาก Gilmer and others. 1966. *Industrial and organization psychology (2nd ed).*) กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนมากกว่าผู้หญิง

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

พลรักษ์ ปัจจักษ์ภักติ กล่าวว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในลักษณะที่ยึดถือเป็นอาชีพประจำของบริษัท AIA ในเขตกรุงเทพฯ อยู่ในระดับพอใจมาก โดยสิ่งจูงใจในด้านศักดิ์ศรีของงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่โอกาสก้าวหน้า ส่วนการปกครองอย่างยุติธรรม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยที่สุด นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า ปัญหาด้านความรู้ ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของหลักการขั้นตอน ระบบขบวนการประกันชีวิตที่แท้จริงมีผลต่อแรงจูงใจการทำงาน โดยปัญหาที่สำคัญที่สุดมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของตัวแทนประกันชีวิตคือการไม่ให้เกิดเกียรติ และขาดการดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (พลรักษ์ ปัจจักษ์ภักติ. 2539 : บทคัดย่อ)

วิภาพร ลาภสมบุญนาค ได้กล่าวไว้ว่าโดยสรุปข้อเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับรางวัล กับกลุ่มที่ได้รับการลงโทษออกมาดังนี้

1. อิทธิพลของแรงจูงใจที่นักเรียนได้รับแต่ละด้านมีผลให้การทำงานของนักเรียนแตกต่างกัน ส่วนอิทธิพลของลักษณะความวิตกกังวลสูงและต่ำไม่มีผลทำให้การทำงานของนักเรียนแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการรับรางวัล และการแข่งขันมีผลดีต่อการทำงานของนักเรียนมากกว่าการให้การลงโทษ หรือการไม่ให้การจูงใจแก่นักเรียน

3. การให้แรงจูงใจต่างกันมีผลทำให้นักเรียนทำงานง่ายกับงานยากได้ผลแตกต่างกัน กล่าวคือสำหรับงานง่ายการให้แรงจูงใจด้านการให้รางวัล การแข่งขัน และการลงโทษทำให้ผลการทำงานของนักเรียนดีกว่าการไม่ให้แรงจูงใจใดๆเลย แต่เมื่อให้แรงจูงใจทั้ง 3 ด้านนี้ติดต่อกันไป ปรากฏว่ากลุ่มที่ได้รับรางวัลและกลุ่มแข่งขันจะมีผลงานดีพอๆกัน และดีกว่ากลุ่มที่ได้รับการลงโทษ ทั้งนี้เพราะผลงานของกลุ่มที่ได้รับการลงโทษจะลดลงไปเท่าๆกับกลุ่มควบคุม ส่วนงานที่ยากนั้น เมื่อให้แรงจูงใจติดต่อกันหลายครั้งแล้ว กลุ่มที่ได้รับรางวัลจะมีผลงานดีที่สุด กลุ่มที่ได้รับการแข่งขัน กลุ่มที่ได้รับการลงโทษ จะมีผลงานรองลงมา นักเรียนที่ได้รับแรงจูงใจทุกกลุ่มจะมีผลงานดีกว่าที่ไม่ได้รับแรงจูงใจใดๆ (วิภาพร ลาภสมบุญนาค. 2522 : 133-134)

ลัดดา ชัยอำนวยพร ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม มีผลวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และวางแผน
2. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และวางแผน
3. ระดับชั้นและความสะดวกในการรับบริการสวัสดิการของสำนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ การไม่กำหนดขอบข่ายงานแต่ละระดับตำแหน่งให้ชัดเจน การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและหัวหน้าสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดขาดความสามารถในการบริหารงาน (ลัดดา ชัยอำนวยพร. 2542 : บทสรุป)

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศและการเข้าสู่ตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- 1.จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมทุกด้านเช่น ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักวางแผนงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึง 6 ด้าน

2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆพบว่ามีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับการคัดเลือกและสอบคัดเลือก มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับการคัดเลือก และที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและด้านความมีเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. 2538 :บทคัดย่อ 1-2)

พงษ์ศักดิ์ โกมลเสนทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู –อาจารย์ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ทั้ง 5 ชั้น พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครู – อาจารย์ มีความแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับความต้องการขั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุดดังนี้
 - 1.1 ความต้องการความสมหวังในชีวิต
 - 1.2 ความต้องการทางร่างกาย
 - 1.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม
 - 1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

1.5 ความต้องการความปลอดภัย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับความต้องการขั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุดดังนี้

2.1 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม

2.2 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

2.3 ความต้องการความสมหวังในชีวิต

2.4 ความต้องการทางร่างกาย

2.5 ความต้องการความปลอดภัย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของและครู – อาจารย์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับความต้องการขั้นสูงสุด ไปหาต่ำสุดดังนี้

3.1 ความต้องการความสมหวังในชีวิต

3.2 ความต้องการทางร่างกาย

3.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม

3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

3.5 ความต้องการความปลอดภัย

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางชีวิสังคม

4.1 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยมีความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก

4.2 ผู้บริหารที่มีเงินเดือนมาก มีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนปานกลาง

4.3 ผู้บริหารวิทยาลัยพาณิชยการ มีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่าผู้บริหารวิทยาลัยสารพัดช่าง

5. ผลการศึกษาแรงจูงใจของครู-อาจารย์

5.1 ครู-อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงสูงกว่า ครู-อาจารย์ ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

5.2 ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงสูงกว่าครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค

5.3 ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความต้องการสมหวังในชีวิตสูงกว่า ครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยพาณิชยการ และวิทยาลัยเทคนิค

ผลการวิเคราะห์โดยส่วนรวมพบว่า ผู้บริหาร มีความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมสูงกว่ากลุ่มครู- อาจารย์ (พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. 2537 : บทคัดย่อ)

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลอยู่ในระดับมาก 10 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน และความมั่นคงของงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และเงินเดือน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตำบลกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับอายุและระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ
2. ระดับอายุของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน
3. ระดับการศึกษาของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงของงาน
4. ระดับรายได้ของเกษตรกรตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของงาน และความสำเร็จในชีวิต (ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน. 2540 : บทคัดย่อ)

อารีรัตน์ หิรัญโร ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คนและอาจารย์ 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมากคือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยต่ำจน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่นๆ ของแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นการนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยต่ำจนส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : บทคัดย่อ)

ยงยุทธ สุนทรปฏิภาณ (2532 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง - อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา “การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Michale Beer มาศึกษาความพึงพอใจในงานและได้นำแนวคิดของ เฮิร์สเบอร์ก และคณะ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 10 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการปฏิบัติงานการบริหารของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 615 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู - อาจารย์ที่ทำการสอนทางด้านช่างอุตสาหกรรม 6 สาขาวิชา ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

อาคม หอมคำวะ.(2536 : 103-104) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ มีแรงจูงใจส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยนักวิชาการชายมีแรงจูงใจสูงกว่านักวิชาการหญิง เพราะการไปรับตำแหน่งมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทำให้นักวิชาการหญิงไม่สะดวกที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และนักวิชาการที่สูงอายุกว่ามีแรงจูงใจสูงกว่านักวิชาการที่มีอายุน้อย

อุบล ภัทระ (2535) (วงเดือน จงไพบูลย์. 2543 : 37 ; อ้างอิงจาก อุบล ภัทระ. 2523. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ ในปี 2520 พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้น

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย บุคคลที่ต้องการได้แก่กลุ่มที่มีอายุน้อย
2. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต จะอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์สูง มีตำแหน่งงานที่ดี มีอายุมาก
3. ความต้องการความพอใจเป็นสิ่งที่ทุกกลุ่มพึงพอใจ
4. ปัจจัยที่เป็นสิ่งล่อใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โรงงานรังสิต ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 196 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 196 คน ใช้ประชากร 100 %

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วน ประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจตามความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์แบ่งเป็น

- แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางด้านร่างกายจำนวน 7 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการความปลอดภัยจำนวน 7 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม จำนวน 9 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการความเกียติยศชื่อเสียง จำนวน 8 ข้อ
- แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการสมหวังในชีวิต จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อทราบข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยขั้นนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสอบถามด้านความคิดเห็น 5 ด้าน จำนวน 39 ข้อ เพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาของกรอบแนวคิดของการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านร่างกายจำนวน 7 ข้อ ด้านความต้องการความปลอดภัยจำนวน 7 ข้อ ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม จำนวน 9 ข้อ ด้านความต้องการความเกียติยศชื่อเสียง จำนวน 8 ข้อ ด้านความต้องการสมหวังในชีวิต จำนวน 6 ข้อ รวม 37 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำ และ คุณ สุรพล วงศ์พัชรชัย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและบริหาร บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โรงงานรังสิต ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้แก่ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและ ความถูกต้องของภาษาที่ใช้
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมเพื่อพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปทดสอบ
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง กับพนักงานในสายงานซ่อมบำรุงยานพาหนะ โรงงานรังสิต ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 40 คน
8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach เพื่อหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9912

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัดในการแจกแบบสอบถาม
2. ติดต่อประสานงานผู้จัดการสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัดเพื่อขอความร่วมมืออนุญาตให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานในสายงานโรงงาน
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่ต้องการวิจัย
4. ชี้แจงและอธิบายให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์วิธีตอบแบบสอบถาม
5. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำนวน 196 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยใช้สถิติและ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

 - 1.1 แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ นำเสนอด้วยตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย
 - 1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานวิเคราะห์ดังนี้
 - 1.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
 - 1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ T-TEST
 - 1.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตาม อายุ งาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน อายุ สถานภาพ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA)
 - 1.3 วิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

2. การแปลความหมายของข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายจะแบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับโดย โดยวิธีคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้เกณฑ์ที่ใช้แปลความหมายดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1 สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

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

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 103)

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

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $N-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (degree of freedom)
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3. สถิติสำหรับทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ค่า t – test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า t-test เมื่อไม่ทราบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่มค่า σ_1^2 และ σ_2^2 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 165)

ถ้าพบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

ถ้าพบว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
S^2_1, S^2_2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 One Way ANOVA ค่า F- test

ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทักษะของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

(ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2540 :113 – 115)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม และมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

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

โดยที่

$$df_1 = p - 1$$

$$df_2 = N - p$$

เมื่อ F	แทน ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
df_1	แทน องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_2	แทน องศาอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
p	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

3.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (ชูศรี วงศ์รัตน.2541 : 248) ซึ่งหาได้

จากสูตร

$$CV_D = \sqrt{(k-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

โดยที่	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical value)
	MS_{within}	แทน	แทนค่า Mean square within group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

3.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD)
(กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544 : 333)

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

MSE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนภายในกลุ่ม (Treatment)
t	แทน	การแจกแจงแบบ t
n_i, n_j	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	=	จำนวนพนักงานสายงานโรงงานรังสิตไทยน้ำทิพย์ จำกัด
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
SD.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - Distribution
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา f - Distribution
df	=	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ = (Degree of Freedom)
SS	=	ผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	=	ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามแนวคิดของ Maslow ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานของพนักงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานโรงงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 36 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 183 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 196 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 196 คน ใช้ประชากร 100 % แต่ได้รับแต่ได้รับกลับมาจำนวน 183 คน เนื่องจากพนักงานไปปฏิบัติงานณ.โรงงานอื่น พนักงานลาป่วย ลาคลอด เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 93.37 และแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานสายโรงงาน (ข้อมูลก่อนปรับกลุ่ม)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	76.5
หญิง	43	23.5
รวม	183	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0
21 – 30 ปี	77	42.1
31 – 40 ปี	80	43.7
41 - 50 ปี	26	14.2
51 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	183	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	46	25.1
สมรส	137	74.9
หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่	0	0
รวม	183	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	24	13.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	48	26.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	52	28.4
ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	23.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	9.3
รวม	183	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	24	13.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	48	26.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	52	28.4
ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	23.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	9.3
รวม	183	100.0
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	6.0
5 – 10 ปี	114	62.3
11 – 15 ปี	27	14.8
16 – 20 ปี	17	9.3
21 - 25 ปี	14	7.6
26 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	183	100.0
6. อัตราเงินเดือน		
4,950 – 8,000 บาท	90	49.2
8,001 – 18,000 บาท	89	48.6
18,000 บาทขึ้นไป	4	2.2
รวม	183	100.0

จากข้อมูลที่ได้รับจะเห็นว่ามีบางกลุ่มที่มีค่าความถี่ของข้อมูลน้อยหรือไม่มีความถี่ของข้อมูลในข้อนั้น จึงทำการยุบรวมและตัดทอนข้อมูลในบางข้อดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
อายุงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานสายโรงงาน (ข้อมูลหลังปรับกลุ่ม)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	76.5
หญิง	43	23.5
รวม	183	100.0
2. อายุ		
21 – 30 ปี	77	42.1
31 – 40 ปี	80	43.7
41 ปีขึ้นไป	26	14.2
รวม	183	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	46	25.1
สมรส	137	74.9
รวม	183	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	24	13.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	48	26.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	52	28.4
ปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	23.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	17	9.3
รวม	183	100.0
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	125	68.3
11 – 15 ปี	27	14.8
16 ปีขึ้นไป	31	16.9
รวม	183	100.0
6. อัตราเงินเดือน		
4,950 – 8,000 บาท	90	49.2
8,001 บาท ขึ้นไป	93	50.8
รวม	183	100.0

ตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานสายโรงงานรังสิตทั้งสิ้น 183 คน สรุปได้ ดังนี้
 เพศ : พนักงานสายงานโรงงานรังสิตส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 76.5 และ เป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 23.5

อายุ : พนักงานสายงานโรงงานรังสิตส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมามีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 และน้อยที่สุดมีอายุ 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.2

สถานภาพสมรส : มากที่สุดคือสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.1

ระดับการศึกษา : มากที่สุด จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา จบมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 26.2 และน้อยที่สุดจบปริญญาตรีหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 9.3

อายุงาน : มากที่สุด มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.9

อัตราเงินเดือน : พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,950 – 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมามีอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานสายงานโรงงาน ดังตารางที่ 5 -10

แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจของพนักงานสายงานโรงงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจของพนักงานด้านต่าง ๆ	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	3.0703	1.1895	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	3.0458	1.1734	ปานกลาง
3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	3.3619	1.1366	ปานกลาง
4. ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง	3.2971	1.1050	ปานกลาง
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	3.2086	1.1381	ปานกลาง
รวม	3.2140	1.0854	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด สายโรงงานรังสิตมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านการต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เมื่อรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.2140$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้

- 1) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ($\bar{X} = 3.3619$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.2971$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ($\bar{X} = 3.2086$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.0703$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.0458$) อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการทางด้านร่างกาย

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ อุตสาหกรรมเดียวกัน	2.7596	1.3696	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าอัตราการจ่ายผลตอบแทนอื่น ๆ ของบริษัท เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัย ที่จูงใจในการปฏิบัติงาน	3.1038	1.4356	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทอย่าง เหมาะสม	3.2623	1.3206	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการถ่าย เทอากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.2186	1.2951	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับ บริการเมื่อยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน	3.3607	1.3712	ปานกลาง
6. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีจากการทำงานในบริษัทนี้	3.0984	1.3265	ปานกลาง
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัวของ ท่าน	2.6885	1.4089	ปานกลาง
รวม	3.0703	1.1895	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.0703$) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทั้ง 7 ด้านย่อยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) สถานที่ทำงานของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรให้บริการเมื่อยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน ($\bar{X} = 3.3607$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.2623$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.2186$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) ท่านคิดว่าอัตราการจ่ายผลตอบแทนอื่น ๆ ของบริษัท เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.1038$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีจากการทำงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.0984$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ อุตสาหกรรมเดียวกัน ($\bar{X} = 2.7596$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 7) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัวของท่าน ($\bar{X} = 2.6885$) อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง			
1. ท่านคาดว่าจะสามารถทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป ตราบใดที่ท่านต้องการ	3.2077	1.3011	ปานกลาง
2. เมื่อครอบครัวของท่านมีปัญหาด้านสุขภาพ ท่านสามารถช่วยเหลือได้โดยอาศัยค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท	3.2568	1.3444	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน	2.9945	1.3445	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.9344	1.3852	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง (ยุติธรรม)	2.8251	1.3876	ปานกลาง
6. งานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเพียงพอ	3.0984	1.2320	ปานกลาง
7. งานที่ท่านทำมีความเสี่ยงในการทำงาน	3.2240	1.3664	ปานกลาง
รวม	3.0458	1.1734	ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.0458$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 7 ด้านย่อยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) เมื่อครอบครัวของท่านมีปัญหาด้านสุขภาพ ท่านสามารถช่วย เหลือได้โดยอาศัยค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท ($\bar{X} = 3.2568$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) งานที่ท่านทำมีความเสี่ยงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.2240$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ท่านคาดว่าจะสามารถทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป ตราบใด ที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.2077$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) งานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.0984$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.9945$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติ งานของท่าน ($\bar{X} = 2.9344$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 7) ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง (ยุติธรรม) ($\bar{X} = 2.8251$) อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการ ความรักและการมีส่วนร่วม ในสังคม

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.1749	1.2675	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน	3.5519	1.2823	มาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.1913	1.2542	ปานกลาง
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.5956	1.2926	มาก
5. หน่วยงานของท่านแตกแยกเป็นกลุ่มโดยขาดความสามัคคี	3.0555	1.3156	ปานกลาง
6. ท่านมีความผูกพันและความรักในบริษัทของท่าน	3.5628	1.3196	มาก
7. ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	3.4481	1.2298	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.1967	1.2730	ปานกลาง
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.5301	1.2614	มาก
รวม	3.3619	1.1366	ปานกลาง

ตาราง 8 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3619$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.5956$) อยู่ในระดับมาก
- 2) ท่านมีความผูกพันและความรักในบริษัทของท่าน ($\bar{X} = 3.5628$) อยู่ในระดับมาก
- 3) เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 3.5519$) อยู่ในระดับมาก
- 4) ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.5301$) อยู่ในระดับมาก
- 5) ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.4481$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.1967$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 7) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.1913$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 8) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.1749$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 9) หน่วยงานของท่านแตกแยกเป็นกลุ่มโดยขาดความสามัคคี ($\bar{X} = 3.0555$) อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจของพนักงานด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง			
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำได้สำเร็จ	3.1311	1.2378	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด	3.3611	1.2100	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานต่าง ๆ ให้ท่านทำด้วยความไว้วางใจเสมอ	3.2296	1.2674	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในองค์กร	3.5464	1.2954	มาก
5. มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง*	3.4863	1.4406	มาก
6. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ*	3.5191	1.4019	มาก
7. ลักษณะงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ	3.1475	1.2558	ปานกลาง
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในขณะนี้จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.9508	1.2851	ปานกลาง
รวม	3.2971	1.1050	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นคำถามเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 9 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.2971$) และ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1) งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งใน องค์การ ($\bar{X} = 3.5464$) อยู่ในระดับมาก
- 2) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีน้อยมาก ($\bar{X} = 3.5191$) อยู่ในระดับมาก
- 3) ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อยมาก ($\bar{X} = 3.4863$) อยู่ในระดับมาก
- 4) ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด ($\bar{X} = 3.3611$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานต่าง ๆ ให้ท่านทำด้วยความไว้วางใจเสมอ ($\bar{X} = 3.2296$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ลักษณะงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.1475$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 7) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.1311$) อยู่ในระดับปานกลาง
- 8) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในขณะนี้จะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.9508$) อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ (N = 183)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต			
1. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.1639	1.2427	ปานกลาง
2. ท่านภูมิใจในผลงานของท่าน	3.5792	1.2723	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.3443	1.3287	ปานกลาง
4. ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพื่อรองานใหม่	3.0437	1.4290	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาที่จะได้เป็นผู้บริหาร	2.8415	1.4832	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกท้อถอยในการทำงาน*	3.2787	1.4840	ปานกลาง
รวม	3.2086	1.1381	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นคำถามเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 10 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.2971) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 1) ท่านภูมิใจในผลงานของท่าน ($\bar{X}$ =3.5792) อยู่ในระดับมาก
- 2) ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน($\bar{X}$ =3.3443) อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ท่านรู้สึกท้อถอยในการทำงาน($\bar{X}$ =3.2787) อยู่ในระดับปานกลาง
- 4) ท่านมีความรู้สึกที่ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน($\bar{X}$ =3.1639) อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพื่อรองานใหม่ ($\bar{X}$ =3.0437) อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ท่านมีโอกาที่จะได้เป็นผู้บริหาร($\bar{X}$ =2.8415) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 11 – 33

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้น ความต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจปฏิบัติงาน ของพนักงาน	เพศ						t-value	P-value
	ชาย (n = 140)			หญิง (n = 43)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความต้องการ ทางด้านร่างกาย	3.5337	.8385	มาก	1.5615	.8703	น้อยที่ สุด	13.370	0.000**
2. ด้านความต้องการ ความปลอดภัยและ ความมั่นคง	3.5063	.8181	มาก	1.5465	.8617	น้อยที่ สุด	13.567	0.000**
3. ด้านความต้องการ ความรักและการมีส่วน ร่วมในสังคม	3.8619	.5718	มาก	1.7339	.9843	น้อยที่ สุด	17.692	0.000**
4. ด้านความต้องการ เกียรติยศและชื่อเสียง	3.7759	.6471	มาก	1.7384	.8086	น้อยที่ สุด	16.987	0.000**
5. ด้านความต้องการ ประสบความสำเร็จ สูง สุดในชีวิต	3.617	.8175	มาก	1.7984	.8603	น้อยที่ สุด	12.774	0.000**
รวม	3.6855	.6360	มาก	1.6788	.8004	น้อยที่ สุด	16.982	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 แสดงว่า พนักงานชายสายโรงงานรังสิตและพนักงานหญิงในสายงานโรงงานเดียวกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ระหว่างพนักงานชายกับพนักงานหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าเพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้นความต้องการแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเพศชาย และเพศหญิงพบว่า เพศชายมีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ด้านมากกว่าเพศหญิงโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.5337$) เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 1.5615$)

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.5063$) เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 1.5465$)

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น พนักงานรู้สึกว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.8619$) เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 1.7339$)

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง เช่น พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7759$) เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 1.7384$)

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน พนักงานเพศชายมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.617$) เพศหญิงมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 1.7974$)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิงในทุกๆ ด้านตามลำดับความต้องการของมาสโลว์

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านความต้องการทาง ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	36.329	18.165	14.783	0.000**
	ภายในกลุ่ม	180	221.176	1.229		
	รวม	182	257.505			
2. ด้านความต้องการความ ปลอดภัยและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	24.164	12.082	9.600	0.000**
	ภายในกลุ่ม	180	226.406	1.258		
	รวม	182	250.570			
3. ด้านความต้องการความรัก และ การมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	14.611	7.305	5.963	0.003**
	ภายในกลุ่ม	180	220.512	1.225		
	รวม	182	235.123			
4. ด้านความต้องการเกียรติยศ และ ชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	16.261	8.131	7.105	0.001**
	ภายในกลุ่ม	180	205.973	1.144		
	รวม	182	222.234			
5. ด้านความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	23.551	11.775	9.989	0.000**
	ภายในกลุ่ม	180	212.184	1.179		
	รวม	182	235.734			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	21.597	10.799	10.019	0.000**
	ภายในกลุ่ม	180	194.007	1.078		
	รวม	182	215.604			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 แสดงว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (LSD) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ						F	P-value
	21-30ปี n = 77		31-40ปี n = 80		40ปี ขึ้นไป n=26			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	2.5974	1.0345	3.2714	1.1889	3.8516	1.0618	14.783	0.000**
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	2.6445	1.0062	3.2453	1.2076	3.6202	1.1707	9.600	0.000**
3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	3.0433	1.0934	3.5347	1.1042	3.7735	1.1545	5.963	0.003**
4. ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง	2.9594	0.9762	3.4844	1.1414	3.7212	1.1070	7.105	0.001**
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สูงสุดในชีวิต	2.8074	0.8828	3.4187	1.2170	3.7500	1.1993	9.989	0.000**
รวม	2.8333	0.9323	3.4061	1.1159	3.7505	1.0876	10.019	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 13 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ของพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการทางร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ละลำดับชั้นความต้องการแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของของพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับชั้น ความต้องการทั้ง 5 ด้านโดยมี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกายเช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.8516$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 2.5974$) และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.2714$)

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.6202$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 2.6445$) และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.2453$)

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมเช่น พนักงานรู้สึกว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7735$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.0433$) และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.5347$)

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงเช่น พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7212$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 2.9594$) และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.4844$)

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สูงสุดในชีวิตเช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7500$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($\bar{X} = 2.8074$) และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.4187$)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานในกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานในกลุ่มอายุอื่นๆในทุกด้านตามลำดับความต้องการของมาสโลว์

เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ปรากฏ ดังตาราง 14 – 19

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 2.5974$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.2714$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.8516$
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย				
อายุ 21 – 30 ปี	2.5974	-	0.6740**	1.2542**
อายุ 31 – 40 ปี	3.2714	-	-	0.5802
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.8516	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 2.6445$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.2453$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.6202$
ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง				
อายุ 21 – 30 ปี	2.6445	-	0.6008**	0.9757**
อายุ 31 – 40 ปี	3.2453	-	-	0.3749
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.6202	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 3.0433$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.5347$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.7735$
ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม				
อายุ 21 – 30 ปี	3.0433	-	0.4914*	0.7302*
อายุ 31 – 40 ปี	3.5347	-	-	0.2388
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.7735	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 2.9594$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.4844$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.7212$
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง				
อายุ 21 – 30 ปี	2.9594	-	0.5250**	0.7671**
อายุ 31 – 40 ปี	3.4844	-	-	0.2368
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.7212	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 2.8074$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.4187$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.7500$
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต				
อายุ 21 – 30 ปี	2.8074	-	0.6114**	0.6114**
อายุ 31 – 40 ปี	3.4187	-	-	0.3313
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.7500	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21– 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านรวม ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	อายุ 21 – 30 ปี $\bar{x} = 2.8333$	อายุ 31 – 40 ปี $\bar{x} = 3.4061$	อายุ 40 ปี ขึ้นไป $\bar{x} = 3.7505$
ด้านรวม				
อายุ 21 – 30 ปี	2.8333	-	0.5728**	0.9172**
อายุ 31 – 40 ปี	3.4061	-	-	0.3444
อายุ 40 ปี ขึ้นไป	3.7505	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการด้านรวมของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 31 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้นความต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสายโรงงาน รังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์	สถานภาพสมรส						t-value	P value
	โสด N=46			สมรส N=137				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความต้องการทางร่างกาย	2.6429	.9532	ปานกลาง	3.2138	1.2289	ปานกลาง	2.872	0.005**
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	2.6929	.9394	ปานกลาง	3.1642	1.2224	ปานกลาง	2.387	0.018*
3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	3.0411	.9834	ปานกลาง	3.4696	1.1672	มาก	2.237	0.027*
4. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	2.8995	.9259	ปานกลาง	3.4307	1.1309	มาก	2.877	0.004**
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	2.7065	.8750	ปานกลาง	3.3771	1.1688	ปานกลาง	3.568	0.000**
รวม	2.8237	.8583	ปานกลาง	3.3450	1.1282	ปานกลาง	2.866	0.005**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ระหว่างพนักงานที่เป็นโสดกับพนักงานที่สมรสแล้ว โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการทางร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาทุกด้านแล้วพบว่า พนักงานที่โสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติต่ำกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าสถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ด้านมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดโดยมี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.2138$) พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.6429$)

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.1642$) พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.6929$)

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น พนักงานรู้สึกว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4696$) พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.0411$)

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง เช่น พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4307$) พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.8995$)

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.3771$) พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.7065$)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดในทุกๆด้านตามลำดับความต้องการของมาสโลว์

สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับ
ชั้นความต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านความต้องการทาง ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	4	12.054	3.013	2.185	0.072
	ภายในกลุ่ม	178	245.451	1.379		
	รวม	182	257.505			
2.ด้านความต้องการความ ปลอดภัยและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	10.102	2.526	1.869	0.118
	ภายในกลุ่ม	178	240.468	1.351		
	รวม	182	250.570			
3.ด้านความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	18.395	4.599	3.777	0.006**
	ภายในกลุ่ม	178	216.727	1.218		
	รวม	182	235.123			
4. ด้านความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	4	14.141	3.535	3.027	0.019*
	ภายในกลุ่ม	178	208.093	1.169		
	รวม	182	222.234			
5. ด้านความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4	11.657	2.914	2.315	0.059
	ภายในกลุ่ม	178	224.077	1.259		
	รวม	182	235.734			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	13.022	3.255	2.860	0.025*
	ภายในกลุ่ม	178	202.582	1.138		
	รวม	182	215.604			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา										F	P value
	ประถม n = 24		มัธยมศึกษา ตอนต้น n = 48		มัธยมศึกษา ตอนปลาย n = 52		อนุปริญญา เทียบเท่า n = 42		ปริญญาตรีหรือสูง กว่า n = 17			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้าน ความ ต้องการ ทางด้าน ร่างกาย	2.9940	1.4388	3.1220	1.2359	3.2582	0.9267	3.1293	1.2018	2.3109	1.1997	2.185	0.072
2. ด้าน ความ ต้องการ ความปลอดภัย ภัยและ ความมั่นคง	2.7188	1.3984	3.1589	1.1629	3.2163	0.9914	3.1161	1.1805	2.4926	1.2417	1.869	0.118
3. ด้าน ความ ต้องการ ความรัก และการมี ส่วนร่วมใน สังคม	2.9028	1.3821	3.5000	1.1660	3.6303	0.7634	3.4206	1.1520	2.6536	1.2440	3.777	0.006**
4. ด้าน ความ ต้องการ เกียรติยศ และชื่อ เสียง	2.8333	1.2666	3.4740	1.0888	3.4688	0.8078	3.3810	1.1903	2.7206	1.2276	3.027	0.019*
5. ด้าน ความ ต้องการ ประสบ ความสำเร็จ สูงสุดใน ชีวิต	2.7986	1.3909	3.3750	1.0374	3.3269	0.9735	3.3254	1.2103	2.6667	1.1350	2.315	0.059
รวม	2.8559	1.3196	3.3485	1.0884	3.4038	0.8119	3.2889	1.1315	2.5739	1.1384	2.860	0.025*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 22 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้น ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ด้านโดยมี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกายเช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.2582$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.2163$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมเช่น พนักงานรู้สึกว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.6303$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.01

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงเช่น พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4740$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.05

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สูงสุดในชีวิตเช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4740$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4038$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.05

เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ หากพบว่าการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ไม่สามารถหาค่าความแตกต่างรายคู่ได้จะใช้วิธีการ LSD ปรากฏดังตาราง 23-25

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ประถมศึกษา	ปวส.อนุปริญญาเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.
	$\bar{X}$	$\bar{X} = 2.6536$	$\bar{X} = 2.9028$	$\bar{X} = 3.4206$	$\bar{X} = 3.5000$	$\bar{X} = 3.6303$
ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม						
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.6536	-	0.2492	0.7670	0.8464	0.9767*
ประถมศึกษา	2.9028	-	-	0.5179	0.5972	0.7276
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.4206	-	-	-	0.0794	0.2097
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.5000	-	-	-	-	0.1303
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.	3.6303	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้าน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	ประถม ศึกษา	ปวส. อนุปริญญา เทียบเท่า	มัธยม ศึกษาตอน ปลาย, ปวช	มัธยม ศึกษา ตอนต้น
	$\bar{x}$	$\bar{x} = 2.7206$	$\bar{x} = 2.8333$	$\bar{x} = 3.3810$	$\bar{x} = 3.4688$	$\bar{x} = 3.4740$
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง						
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.7206	-	0.1127	0.6604*	0.7482*	0.7534*
ประถมศึกษา	2.8333	-	-	0.5477	0.6355	0.6406*
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.3810	-	-	-	0.0878	0.0930
มัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช	3.4688	-	-	-	-	0.0052
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.4740	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ของพนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น , ปริญญาตรี หรือสูงกว่า , มัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช , อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และไม่พบความแตกต่างในระดับ การศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านรวม ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	ประถมศึกษา	ปวส. อนุปริญญาเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช
	$\bar{x}$	$\bar{x} = 2.5739$	$\bar{x} = 2.8559$	$\bar{x} = 3.2889$	$\bar{x} = 3.3485$	$\bar{x} = 3.4038$
ด้านรวม						
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.5739	-	0.2820	0.7150*	0.7746*	0.8299**
ประถมศึกษา	2.8559	-	-	0.4330	0.4926	0.5480*
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.2889	-	-	-	0.0596	0.1149
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.3485	-	-	-	-	0.0553
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช	3.4038	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่พบความแตกต่างในระดับการศึกษารายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

สมมติฐานข้อที่ 5 อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้น ความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P- value
1. ด้านความต้องการทาง ร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	24.480	12.240	9.455	0.000**
	ภายในกลุ่ม	180	233.025	1.295		
	รวม	182	257.505			
2. ด้านความต้องการความ ปลอดภัยและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2	16.644	8.322	6.403	0.002**
	ภายในกลุ่ม	180	233.926	1.300		
	รวม	182	250.570			
3. ด้านความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.050	4.025	3.191	0.043*
	ภายในกลุ่ม	180	227.072	1.262		
	รวม	182	235.123			
4. ด้านความต้องการเกียรติ ยศชื่อเสียง	ระหว่างกลุ่ม	2	8.196	4.098	3.446	0.034*
	ภายในกลุ่ม	180	214.038	1.189		
	รวม	182	222.234			
5. ด้านความต้องการประสบ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	17.363	8.682	7.156	0.001**
	ภายในกลุ่ม	180	218.371	1.213		
	รวม	182	235.734			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.184	6.592	5.862	0.003**
	ภายในกลุ่ม	180	202.420	1.125		
	รวม	182	215.604			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 แสดงว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อแสดงให้เห็น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แสดงในตารางที่ 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุงาน						F	P-value
	ต่ำกว่า 10ปี n = 125		11-15ปี n = 27		16 ขึ้นไป n=31			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	2.8263	1.0800	3.4550	1.3662	3.7189	1.1526	2.185	0.072
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	2.8420	1.0850	3.4120	1.2864	2.5484	1.2238	1.869	0.118
3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	3.2196	1.1053	3.7037	1.0825	3.6380	1.2262	3.777	0.006**
4. ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง	3.1530	1.0493	3.6157	1.1482	3.6008	1.2004	3.027	0.019*
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สูงสุดในชีวิต	3.0000	1.0577	3.7222	1.0408	3.6022	1.3100	2.315	0.059
รวม	3.0314	1.0139	3.5846	1.1352	3.6277	1.1753	2.860	0.025*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตของบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี 10 ปี- 15 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่าอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของของพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ด้านโดยมี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกายเช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานที่มีอายุงาน 16ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7189$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงเช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.4120$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมเช่น พนักงานรู้สึกที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7037$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.01

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงเช่น พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.6157$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.05

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สูงสุดในชีวิตเช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงาน ของตน พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.7222$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.6277$) สูงกว่ากลุ่มพนักงานอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญ.05

เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ หากพบว่าการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ไม่สามารถหาค่าความแตกต่างรายคู่ได้จะใช้วิธีการ LSD ปรากฏดังตาราง 28-32

ตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{X} = 2.8263$	11-15ปี $\bar{X} = 3.4550$	16ปีขึ้นไป $\bar{X} = 3.7189$
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย				
ต่ำกว่า 10 ปี	2.8263	-	.6287*	.8926**
11-15 ปี	3.4550	-	-	.2639
16ปีขึ้นไป	3.7189	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มี อายุงาน 11-15 ปี ไปมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้วยวิธี ของเซฟเฟ่ จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{x} = 2.8420$	11-15 ปี $\bar{x} = 3.4120$	16ปีขึ้นไป $\bar{x} = 3.5484$
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง				
ต่ำกว่า 10 ปี	2.8420	-	.5700	.7064**
11-15ปี	3.4120	-	-	.1364
16ปีขึ้นไป	3.5484	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{x} = 3.2196$	16ปีขึ้นไป $\bar{x} = 3.6380$	11-15ปี $\bar{x} = 3.7037$
ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม				
ต่ำกว่า 10 ปี	3.2196	-	.4184	.4841*
16ปีขึ้นไป	3.6380	-	-	.0657
11-15ปี	3.7037	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมของพนักงานที่มีอายุงาน 11 -15 ปี มีแรงจูงใจ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{x} = 3.1530$	16ปีขึ้นไป $\bar{x} = 3.6008$	11-15ปี $\bar{x} = 3.6157$
ด้านความต้องการ เกียรติยศและชื่อเสียง				
ต่ำกว่า 10 ปี	3.1530	-	.4478*	.4 627*
16ปีขึ้นไป	3.6008	-	-	.0149
11-15ปี	3.6157	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงของพนักงานที่มีอายุงาน 11 -15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 16ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ด้วยวิธี ของเชฟเฟ้ จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{x} = 3.0000$	16ปีขึ้นไป $\bar{x} = 3.6022$	11-15ปี $\bar{x} = 3.7222$
ด้านความต้องการ ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต				
ต่ำกว่า 10 ปี	3.0000	-	.6022*	.7222**
16ปีขึ้นไป	3.6022	-	-	.1201
11-15ปี	3.7222	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของพนักงานที่มีอายุงาน 11 -15 ปี มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

ตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในด้านรวม ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.0314$	11-15 ปี $\bar{X} = 3.5846$	16 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 3.6277$
ด้านรวม				
ต่ำกว่า 10 ปี	3.0314	-	.5532	.5964*
11-15 ปี	3.5846	-	-	.0431
16 ปีขึ้นไป	3.6277	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านรวมของพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และไม่พบความแตกต่างในระดับอายุรายคู่เปรียบเทียบอื่นๆ

สมมติฐานข้อที่ 6 อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับ
ชั้นความต้องการแตกต่างกัน

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสายโรงงาน รังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์	อัตราเงินเดือน						t-value	P- value
	4,950 - 8,000 บาท N=90			8,001 บาท ขึ้นไป N=93				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความต้องการทางร่างกาย	2.7587	1.1115	ปานกลาง	3.3717	1.1904	ปานกลาง	3.598	0.000**
2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	2.7847	1.0954	ปานกลาง	3.2984	1.1966	ปานกลาง	3.602	0.003**
3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	3.1543	1.1711	ปานกลาง	3.5627	1.0705	มาก	2.464	0.015*
4. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	3.0597	1.0701	ปานกลาง	3.5269	1.0951	มาก	2.918	0.004**
5. ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	2.9111	1.0479	ปานกลาง	3.4964	1.1531	ปานกลาง	3.590	0.000**
รวม	2.9574	1.0518	ปานกลาง	3.4624	1.0707	ปานกลาง	3.218	0.002**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด
ระหว่างพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,950 - 8,000 บาท กับ 8,001 บาท ขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการทางร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาด้านรวมแล้วพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่ว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้นความต้องการแตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950-8,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ด้านมากพนักงานที่มีสถานภาพโสดโดยมี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น พนักงานต้องการยาและเวชภัณฑ์สำหรับการเจ็บป่วยฉุกเฉิน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.3717$) สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.7587$)

2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.2984$) สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.7847$)

3) ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น พนักงานรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.5627$) สูงกว่าพนักงานที่มี อัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.1543$)

4) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง เช่น พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.5269$) สูงกว่าพนักงานที่มี อัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.0597$)

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เช่น พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลงานของตน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.4964$) สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท มีระดับแรงจูงใจ ($\bar{X} = 2.9111$)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท ในทุก ๆ ด้านตามลำดับความต้องการของมาสโลว์

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานโรงงาน จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตาราง 35 แสดง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	
1. โบนัสน้อย เงินเดือนน้อย เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน และเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว/ งานเยอะคนน้อย	10
2. ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัทเท่าที่บริษัทกำหนดไว้ เช่นเวลาพัก	5
3. ควรมีการบริหารงานที่ชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน	1
ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	
1. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลไม่แน่นอน ขาดความชัดเจน ขาดความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน มีการโยกย้ายการทำงานบ่อย ๆ	14
2. ไม่มีการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์	4
3. ต้องการอุปกรณ์ป้องกันในเวลาทำงาน	2
ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม	
1. ผู้บังคับบัญชาบางครั้งไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจในการพูด การกระทำ ไม่แสดงความกล้าหาญในการตัดสินใจ	7
2. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยดูแลลูกน้อง มีแต่นั่งสั่งงานอย่างเดียว	6
3. เป็นบางวันถ้าเกิดวันไหน อารมณ์ดีก็จะทำงานเพลินจนลืมเวลาเลิกงาน แต่วันไหนเจอผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจแล้วยิ่งทำให้อารมณ์เสีย	3
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	
1. การพัฒนาบุคลากรยังขาดการนำเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากฝ่ายพนักงานระดับล่างรู้สึกท้อถอยเพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรมในการพิจารณาการทำงาน	12
2. อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานระดับล่างบ้าง และ ให้ความยุติธรรม	4
3. ผู้บริหารระดับต้น ทำตัวไม่เป็นกลาง ไม่สนับสนุนลูกน้องให้มีตำแหน่งดีขึ้น	2
4. บุคลากรในหน้าที่รับผิดชอบไม่ให้ความเป็นธรรมกับพนักงาน	2
5. ผู้บังคับบัญชาไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	1
ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	
1. โอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหารมีน้อยต้องการปรับตำแหน่งให้ได้ตามวุฒิการศึกษาที่มี	5
2. ต้องการปรับตำแหน่งให้ตรงกับความสามารถ	3
รวม	81

ตาราง 35 พบว่า จากจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม 183 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ที่ตอบและเสนอแนะข้อคิดเห็น เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานสายโรงงานรังสิต แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือโบนัสน้อย เงินเดือนน้อย เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน และเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว/ งานเยอะคนน้อย เพราะ เงินถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวัน และเลี้ยงดูครอบครัว รองลงมาคือ พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัทเท่าที่บริษัทกำหนดไว้ เช่นเวลาพัก เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานในสายงานการผลิต หากหยุดเดินเครื่องเพื่อพักต้องมีค่าใช้จ่ายในการสูญเสียของบริษัท จึงต้องผลัดกันหยุดเพื่อพักและรับประทานอาหาร พนักงานได้เวลาหยุดพักไม่เพียงพอกับความต้องการ

2. ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลไม่แน่นอน ขาดความชัดเจน ขาดความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน มีการโยกย้ายการทำงานบ่อย ๆ ทำให้พนักงานขาดความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือ ไม่มีการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์ พนักงานขาดความรู้ในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

3. ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาบางครั้งไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจในการพูด การกระทำ ไม่แสดงความกล้าหาญในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานเกิดความลังเลที่จะทำงานเพราะ ไม่แน่ใจว่าหัวหน้างานจะรับผิดชอบในคำสั่งที่สั่งให้พนักงานทำหรือไม่ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาไม่เคยดูแล ลูกน้องมีแต่นั่งสั่งงานอย่างเดียว

4. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรยังขาดการนำเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากฝ่ายพนักงานระดับล่างรู้สึกท้อถอยเพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรมในการพิจารณาการทำงาน รองลงมาคือ อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานระดับล่างบ้าง และ ให้ความยุติธรรม

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือโอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหารมีน้อยต้องการปรับตำแหน่งให้ได้ตามวุฒิการศึกษาที่มี รองลงมาคือ ต้องการปรับตำแหน่งให้ตรงกับความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับความต้องการทั้ง 5 ขั้น คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5) ความต้องการสมหวังในชีวิต

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานตามลำดับความต้องการทั้ง 5 ขั้น คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 5) ความต้องการสมหวังในชีวิต

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงาน แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด ซึ่งจะนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด เพื่อพิจารณาประกอบการบริหารและการดำเนินงาน

3. เพื่อนำผลของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ไปยังสายงานโรงงาน อื่นๆ ของบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต การค้นคว้าในเรื่อง ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 196 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 196 คน ใช้ประชากร 100 %

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ จำแนกเป็น ชาย และ หญิง อายุ จำแนกเป็น ต่ำกว่า 21 ปี , 21 – 30 ปี, 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปีและ 51 – 60 ปี สถานภาพสมรส จำแนกเป็น โสด สมรส หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่ ระดับการศึกษา แบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และ ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อายุงาน แบ่งได้ 6 ระดับได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี , 5 – 10 ปี , 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี, 21 – 25 ปี, 25 ปี ขึ้นไป เงินเดือน แบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ 4,950 – 8,000 บาท, 8,001 – 18,000 บาท, 18,001 บาทขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย

2.2.2 ความต้องการความปลอดภัย

2.2.3 ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม

2.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

2.2.5 ความต้องการสมหวังในชีวิต

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน
5. อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
6. อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทไทยน้ำทิพย์สายโรงงานรังสิต โดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และมีการทดสอบหาความเชื่อมั่น ได้ค่าแอลฟา เท่ากับ 0.9912 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากพนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 196 คน แต่ได้รับกลับมาจำนวน 183 คน เนื่องจากพนักงานไปปฏิบัติงานณ.โรงงานอื่น พนักงานลาป่วย ลาคลอด เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 93.37 และแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงานในสายงานโรงงานของบุคคล โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- 1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ มีความเที่ยงตรงและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ในเบื้องต้น
- 2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานของผู้ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานสายโรงงาน โดยสอบถามความคิดเห็นใน 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ด้านข้อคำถามที่เป็นเชิงบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ด้านข้อคำถามที่เป็นเชิงลบ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงข้ามเชิงบวก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายตรงงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
2. แยกแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่ เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงานของผู้ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน เพื่อวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้โดยแจกแจงในรูปของตาราง
3. การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical / Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) โดยดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานต่อการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การจัดระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

เพื่อให้การแปลผลมีประโยชน์ในการอธิบาย ผู้วิจัยจึงได้ ปรับปรุงระดับความพึงพอใจ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ โดยการหาค่า พิสัย เท่ากับ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด

3.3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงาน ตามตัวแปร เพศ และสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยใช้สถิติ t-test และเปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน และ อัตราเงินเดือน การวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : F-test) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีการของ เชฟเฟ้(Scheffe') หากพบว่าการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ไม่สามารถหาค่าความแตกต่างรายคู่ได้ จะใช้วิธีการ LSD (Least - Significant Different)

3.4 สรุปข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์คำตอบในรูปของความถี่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปด้านพนักงาน ส่วนใหญ่พนักงานเป็นชาย อายุระหว่าง 31 -40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีอายุงานนาน 5 -10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 4,950 - 8,000 บาท ต่อเดือน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากหมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่บริษัทมอบให้อย่างมากจึงไม่ต้องเพิ่มแรงจูงใจอีก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางหมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่บริษัทมอบให้แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการบริษัทต้องจัดหาสิ่งจูงใจเพิ่มเติม ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับน้อยหมายถึงพนักงานไม่มีความพึงพอใจในสิ่งที่บริษัทมอบให้ บริษัทต้องจัดหาสิ่งจูงใจเพิ่มเติม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด สายโรงงานรังสิตมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม สูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ สถานที่ทำงาน ควรมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับบริการเมื่อยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน รองลงมาคือ การได้รับการบริการและสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัทอย่างเหมาะสม และ สถานที่ทำงานของพนักงานมีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุด คือ พนักงานมีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความต้องการให้บริษัทพิจารณาปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

2.2 ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง แรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ เมื่อครอบครัวของพนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพ พนักงานสามารถช่วยเหลือได้โดยอาศัย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท รองลงมาคือ งานที่พนักงานทำมีความเสี่ยงในการทำงาน และ พนักงานคาดว่าจะสามารถทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป ตราบใด ที่พวกเขาต้องการ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง (ยุติธรรม) ซึ่งหมายความว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน

2.3 ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ พนักงานรู้สึกที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือพนักงานรู้สึกว่ามีความผูกพันและมีความรักในบริษัท และ เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเอง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดคือพนักงานรู้สึกว่าในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่แตกแยกเป็นกลุ่มโดยขาดความสามัคคี ซึ่งหมายความว่า หน่วยงานมีความสามัคคีกันในการทำงาน

2.4 ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ พนักงานรู้สึกว่างานที่พนักงานทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในองค์กร รองลงมาคือพนักงานรู้สึกว่าความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีน้อยมาก และ ความยุติธรรมในการเลื่อน

ตำแหน่งมีน้อยมาก ซึ่งหมายความว่า ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และในการเลื่อนตำแหน่ง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดคือพนักงานคิดว่างานที่พนักงานทำในขณะนี้จะทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดได้แก่ พนักงานรู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเอง รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ พนักงานรู้สึกท้อถอยในการทำงาน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุดคือพนักงานมีโอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหาร

3. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือนมีผลดังนี้

3.1 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานเพศหญิง

3.2 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 21 - 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.3 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ พนักงานที่สมรสแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด

3.4 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.5 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ พนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.6 พนักงานในสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001-18,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 4,950-8,000 บาท มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือน

4. จากคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 เรียงลำดับตามความถี่ได้ดังนี้

4.1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ โบนัสน้อย เงินเดือนน้อย / งานเยอะคนน้อย เพราะ เงินถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวัน และเลี้ยงดูครอบครัว รองลงมาคือ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากบริษัทเท่าที่บริษัทกำหนดไว้ เช่นเวลาพัก เนื่องจากพนักงาน

ปฏิบัติงานในสายงานการผลิต หากหยุดเดินเครื่องเพื่อพักต้องมีค่าใช้จ่ายในการสูญเสียของบริษัท จึงต้องผลัดกันหยุดเพื่อพักและรับประทานอาหาร พนักงานได้เวลาหยุดพักไม่เพียงพอกับความต้องการ

4.2 ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ขาดความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน มีการโยกย้ายการทำงานบ่อย ๆ ทำให้พนักงานขาดความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือ ไม่มีการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์ พนักงานขาดความรู้ในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

4.3 ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจในการพูดการกระทำ ไม่แสดงความกล้าหาญในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานเกิดความลังเลที่จะทำงานเพราะไม่แน่ใจว่าหัวหน้างานจะรับผิดชอบในคำสั่งที่สั่งให้พนักงานทำหรือไม่ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาไม่เคยดูแลลูกน้อง มีแต่นั่งสั่งงานอย่างเดียว

4.4 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ รู้สึกท้อถอยเพราะผู้บริหารไม่ยุติธรรมในการพิจารณาการทำงาน รองลงมาคือ อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานระดับล่างบ้าง และ ให้ความยุติธรรม

4.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ข้อที่เป็นปัญหาและได้รับข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ต้องการปรับตำแหน่งให้ได้ตามวุฒิการศึกษาที่มี รองลงมาคือ ต้องการปรับตำแหน่งให้ตรงกับความสามารถ

การอภิปรายผล

จากผลจากการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบสมมติฐาน จำนวน 6 สมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้น ความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยที่ พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานเพศหญิง ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม หอมคำวะ.(2536 : 103-104) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศ มีแรงจูงใจส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยนักวิชาการชายมีแรงจูงใจสูงกว่า นักวิชาการหญิง เพราะการไปรับตำแหน่งมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทำให้นักวิชาการหญิงไม่สะดวกที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

เหตุผลที่พนักงานชายมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานหญิง อาจเป็นเพราะ พนักงานชาย ที่ปฏิบัติงานในสายงานโรงงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นช่าง ผู้ควบคุมเครื่อง จึงต้องใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงาน มากกว่า สามารถทำงานล่วงเวลาได้ และมีเงินเดือนค่าตอบแทนที่มากกว่าพนักงานหญิง ที่มีตำแหน่ง พนักงานตรวจวัด ซึ่งมีค่าของงานแตกต่างกัน

1.2 สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้น ความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และกลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 21 - 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศคาร์ต (ตันติมา ดัวงโยธา. 2540 : 43 ; อ้างอิงจาก อาริรัตน์ หิรัญโร. 2538) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

เหตุผลพนักงานที่มีอายุ 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุสูงจะให้ความสำคัญกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะไม่มีภาระทางครอบครัวให้ต้องกังวลใจและต้องการปฏิบัติงาน ในบริษัทอย่างถาวรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ดังข้อเขียนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่ว่า บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสที่ดี สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้ ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ (สุโขทัยธรรมมาธิราช.2537 : 86)

1.3 สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับชั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ พนักงานที่สมรสแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ศรีจันทร์ (วงศ์เดือน จงไพบูลย์. 2543 : 38 ; อ้างอิงจากทศนี ศรีจันทร์. 2528 : 68-69. อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง.) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง พบว่า สถานภาพสมรสของหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานโภชนาการของสถานีอนามัย สำหรับบุคคลที่มีสถานภาพม้ายแม้จะมีความรู้สึกลึกภาคภูมิใจในตนเองต่ำอันเกิด

จากความผิดหวังหรือสิ้นหวังในชีวิตสมรสแต่ก็มีส่วนดีคือทำให้มีกำลังใจและมีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

เหตุผลที่พนักงานที่สมรสแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงอาจมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความต้องการที่จะแสวงหาปัจจัยที่จะส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัวให้ได้ รับความสะดวกสบายมากกว่าเดิม จึงได้พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่สูงขึ้นด้วย

1.4 สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและ ปวช. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อุบล ภัศระ (2535) (อ้างอิงมาจาก วงเดือน จงไพบูลย์. 2543 : 37) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ ในปี 2520 พบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของครูสูงขึ้น

เหตุผลที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและ ปวช.มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพราะพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมรอบข้างมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไม่สามารถวัดความสามารถและความเก่งของบุคคลได้หากแต่ต้องอาศัยความชำนาญ และเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลประกอบการทำงานด้วย

1.5 สมมติฐานที่ 5 อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คนและอาจารย์ 755 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : บทคัดย่อ)

เหตุผลที่พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเพราะพนักงานในกลุ่มนี้มีความจงรักภักดีต่อบริษัท เนื่องจากบริษัทไทยน้ำทิพย์ มีการบริหารงานแบบครอบครัว เห็นใจซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ที่ทำงานในบริษัทเป็นเวลานานเกิดความรักและผูกพันกับบริษัทดูจะเป็นครอบครัวเดียวกัน และสวัสดิการของพนักงานแต่ละคนจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัทเช่น ค่ารักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว หากมีอายุงานเกิน 10 ปี จะสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ได้ 100 %

1.6 สมมติฐานที่ 6 อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละลำดับขั้นความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโร(2532) ที่ว่าอาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เหตุผลที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 8,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเพราะเงินถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อนพนักงานที่มีเงินเดือนในระดับสูงเมื่อเทียบกับพนักงานส่วนอื่นๆ จะรู้สึกมีความภูมิใจในงานที่ตนทำและอยากธำรงรักษาดำรงตำแหน่งงานนั้นไว้ให้นานที่สุด และต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพื่อเพิ่มรายได้ เพราะตำแหน่งและรายได้เป็นส่วนที่แปรผันตามกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รักและผูกพันกับบริษัท เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเอง ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในการทำงานจึงถือได้ว่าเป็นการการเปิดโอกาส ให้พนักงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด และเป็นผลให้ไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงาน แต่พนักงานยังรู้สึกว่าการไว้วางใจยังไม่เป็นไปตามที่กลุ่มพนักงานต้องการ ผู้บังคับบัญชายังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความเข้มงวดจนเกินไป จนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นไม่เข้าใจกัน จึงทำให้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542) ได้กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนอกจากจะหมายความว่าถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ด้วยตัวเอง ยังนับเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการต่างๆ เขาจะเกิดความผูกมัดทางจิตวิทยา (Psychological commitment) ที่จะทำให้เป้าหมายหรือโครงการเหล่านั้นบรรลุผล และยังรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป้าหมายในโครงการนั้น เมื่อถึงภาคปฏิบัติเขาจะมีแรงจูงใจในการกระตือรือร้นให้งานบรรลุผลตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้น

2.2 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่เด่นชัด ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และในการเลื่อนตำแหน่ง ขาดการยกย่องชมเชยในผลงานที่กระทำ การมอบหมายงานให้กระทำไม่ตรงตามลักษณะที่ตนเองชอบ มีความเป็นไปได้น้อยมากที่พนักงานระดับล่างจะได้ขึ้นไปเป็นหัวหน้าจึงมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . (2542 : 407) ได้กล่าวว่าการชมเชย เมื่อพนักงานมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ เป็นพนักงานดีเด่น บริษัทหรือองค์กรอาจจะทำหนังสือแสดงความยินดีกับพนักงานดีเด่นและออกประกาศติดตามบอร์ดต่างๆ เพื่อเชิดชูพนักงาน หรือให้เป็นของขวัญเล็กๆ น้อยๆ เช่น เข็มกลัด จี๋ห้อยคอ เป็นต้น เพื่อเป็นสิ่งล่อใจให้พนักงาน ทำคุณงามความดีตลอดไป

2.3 ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่พนักงานรู้สึกท้อถอยในการทำงาน และอยู่ในบริษัทนี้เพื่อรองานใหม่ แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต จึงอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . (2542 : 407) ได้กล่าวว่า สถานะ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน พนักงานทุกคนย่อมชอบที่จะได้รับการยกย่องและเงินเดือนเพิ่ม หากพนักงานทำงานโดยไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า เงินเดือนตัน (ไม่สามารถเพิ่มได้อีก) พนักงานก็จะทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ให้ผ่านไปวัน ๆ หรือลาออกจากงานไปหางานใหม่ที่ได้ตำแหน่งดีกว่าเดิม ด้วยประสบการณ์ที่สะสมมาจากบริษัทเก่า

2.4 ด้านความต้องการทางร่างกาย มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โบนัสเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา สถานะทำงานมีเวชภัณฑ์ ยา สำหรับบุคลากรน้อย การเข้ารักษาในโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าการรักษา

โรงพยาบาลรัฐบาล แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการด้านอื่นของบริษัท เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเครื่องแบบบุตร ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ที่เทียบเท่ากับการรับราชการแล้วยังคงสามารถทำให้แรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจของความต้องการทางด้านร่างกายนั้น คนเราไม่ได้มีความสนใจในตัวเงินเลย แต่บุคคลให้ความสำคัญในแง่ที่ว่าเงินเป็นตัวกลางของการนำมาซึ่งความพอใจในด้านอื่นๆ และตอบสนองความต้องการของบุคคลได้จนถึงต้องการเงินในการแลกเปลี่ยนในสิ่งที่ตนต้องการ จึงเห็นได้ว่าแม้พนักงานจะไม่พอใจในอัตราเงินเดือนหรือโบนัสที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่พนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านอื่นๆ มาทดแทน

2.5 ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความเสี่ยงในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ในการทำงานมีไม่เพียงพอ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลยังไม่มีความเป็นธรรม และมีความเป็นธรรม แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้งานหายากยิ่งขึ้น มีคนตกงานในอัตราที่สูงขึ้น พนักงานจึงยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 29) กล่าวว่าความรู้สึกต้องการความปลอดภัยนั้นเกิดขึ้นในบุคคลโดยทั่วไป มนุษย์ต้องการความเป็นอิสระจากภัยทั้งหมด รวมทั้งอุบัติเหตุต่างๆ ภัยจากสงคราม โรคภัยไข้เจ็บ แม้กระทั่งความเดือดร้อนที่ส่งผลกระทบมาจากระบบเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง ฉะนั้นบุคคลหรือหน่วยงานทั้งหลายจึงให้ความสนใจในหลักการประกันภัยมากขึ้น จากข้อความดังกล่าว ทำให้ทราบว่าพนักงานมีความรู้สึกต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทั้งสองสิ่งที่บริษัทให้นี้มีความขัดแย้งกันเองจึงทำให้แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงาน ผู้ปฏิบัติงานของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ ยังต้องการอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบที่สำคัญจากภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน แนวทางการปรับปรุงค่าจ้างทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ควรมีคณะกรรมการค่าจ้างระหว่างตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง ระดมความคิด ค้นหาเหตุผลมาประกอบเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกัน

2. การพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรบริษัท ควรมีการอบรม สัมมนา หรือส่งไปฝึกงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์เกิดความชำนาญมากขึ้น และบุคลากรไปสู่จุดหมายเดียวกัน รวมถึงการพัฒนาจิตใจ จิตสำนึกของพนักงานให้เกิดความรักความสามัคคี เพื่อให้บริษัทอยู่ได้และพนักงานก็จะมีอนาคตที่มั่นคงด้วย

3. การวางแผนพัฒนาพนักงานสายงานโรงงาน ควรมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้พนักงานเก่าที่มีความอาวุโส เป็นครูฝึกสอนให้พนักงานที่เข้าใหม่ ถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญ ทักษะต่าง ๆ สามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้

4. ควรมีนโยบายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานให้ทำงานได้ทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และกระตุ้นพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน และไม่เครียดจนเกินไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจของพนักงานแต่ละแผนก ในทุกระดับเพราะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่วิจัยเป็นแรงจูงใจในขณะปฏิบัติงาน ในหัวข้อปัญหาการเงินและสวัสดิการ ความเป็นธรรม และควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างสายงานต่าง ๆ

2. การวิจัยเชิงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละแผนกเพื่อขยายผลเก็บรวบรวมข้อบกพร่อง แล้วนำไปปรับปรุงเป็นเกณฑ์ในการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจที่สูงมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหาร และหัวหน้าแผนกในฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัท โดยใช้ทฤษฎีหรือวิธีการอื่นเพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้

4. ควรทำการวิจัยซ้ำเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทุก ๆ 6 เดือน และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงาน บริหารงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชบัญชา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10. กรุงเทพฯ : ซี แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน. (2540). ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของเกษตรกรตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- ตันติมา ดั่งโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดิน ประชพทธี. (2530). พฤติกรรมในองค์กร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เทศ แก้วกลสิกรรม. (2527). พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ธงชัย ยมจินดาและจุมพล หนิมพานิช. (2524). เอกสารการสอบชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 6-11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. (2537). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- พยอม วงศ์สารศรี. (2520). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์
- พลรักษ์ ปัจจักษ์ภักดี. (2539). แรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษากรณี : ตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลเอสชัวรันส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- มนัส บุญวงศ์. (2537). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เรวัฒน์ สวัสดิ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด พิจิตร. วิทยานิพนธ์. ศป.ม (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

- ลัดดา ชัยอำนวยพร. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (พัฒนาศักยภาพ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เลิศศิลป์ รัตนมุสิก. (2542). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิภาพร ลาภสมบูรณ์นนท์. (2522). การศึกษาเปรียบเทียบผลของการให้แรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของนักเรียนประถมศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษาที่มีความวิตกกังวลสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไชเทค
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และสมชาย หิรัญภิตติ. (2530). การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2527). จิตวิทยาทางสังคม. กรุงเทพฯ : เกรียงศักดิ์การพิมพ์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ และ มุสดี รุมาคม. (2522). การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์
- สมยศ นาวิการ. (2527). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สุโขทัยธรรมมาธิรา มหาวิทยาลัย , สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 9-15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อาคม หอมคำวะ. (2536). แรงจูงใจในการขอโอนเข้ารับราชการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- Gilmer, B. V. , et al. (1966) . *Industrial and organization psychology* (2nd ed). New York : McGraw-Hill .
- Harrell , T. W . (1958). *Industrial psychology*. New York : Rinehart & Company.
- Hussman, RK and others. (1976). *Monitoring Quality of Nursing Care: Part 2 Assessment and Study of Carrelaters*. DHN Publ. HRA, Washington:DC; V.S. Government, Printing Office.

- Mataheru, Frans. (1985, March). "A study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia"
Dissertation Abstracts International. 45(08) : 2716-A
- Picard, Benjamin howard. (1986, October). "Teacher Motivation : Preception of Teachers and Schoo;
Officers". *Dissertation Abstracts International*. 47(04) : 1143-A

ภาคผนวก

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธันวาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาวเบญจมาภรณ์ มะวิญธร กำลังศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ณ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด” จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากท่าน นอกจากจะนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย จึงขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนสมบูรณ์ ตามความคิดเห็นส่วนตัวของท่านอย่างแท้จริง และขอรับรองว่าข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับผู้วิจัยจะถือเป็นความลับซึ่งผลของการวิจัย จะรายงานในภาพรวมที่ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนต่อ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจตามความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อทราบข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียน เครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ

() ต่ำกว่า 21 ปี	() 21 ปี – 30 ปี
() 31 ปี – 40 ปี	() 41 ปี – 50 ปี
() 51 ปี – 60 ปี	
3. สถานภาพสมรส

() โสด	() สมรส
() หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่	
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านอยู่ในระดับใด

() ระดับประถมศึกษา	
() ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	
() ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	
() ระดับปวส. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	
() ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
5. อายุงานของท่านอยู่ในระดับใด

() ต่ำกว่า 5 ปี	() 5 ปี – 10 ปี
() 11 ปี – 15 ปี	() 16 ปี – 20 ปี
() 21 ปี – 25 ปี	() 25 ปี ขึ้นไป
6. อัตราเงินเดือนของท่านอยู่ในระดับใด

() 4,950 – 8,000 บาท	
() 8,001 – 18,000 บาท	
() 18,001 บาท ขึ้นไป	

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก จึงไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

- ถ้าข้อความนั้นเห็นด้วยมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วยอย่างยิ่ง"
- ถ้าข้อความนั้นเห็นด้วยมาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "เห็นด้วย"
- ถ้าข้อความนั้นไม่แน่ใจ/ไม่มีความเห็นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่แน่ใจ"
- ถ้าข้อความนั้นไม่เห็นด้วยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วย"
- ถ้าข้อความนั้นถ้าข้อความนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความต้องการทางด้านร่างกาย					
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ อุตสาหกรรมเดียวกัน					
2.ท่านคิดว่าอัตราการจ่ายผลตอบแทนอื่น ๆของบริษัท เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจ ในการปฏิบัติงาน					
3.ท่านได้รับการบริการและสวัสดิการต่างๆ จากบริษัท อย่างเหมาะสม					
4.สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
5.สถานที่ทำงานของท่านมีเวชภัณฑ์ ยา และบุคลากรสำหรับ บริการเมื่อยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน					
6.ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี จากการทำงานในบริษัทนี้					
7.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ของท่าน					
ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง					
8.ท่านคาดว่าจะสามารถทำงานในบริษัทนี้ต่อไป ตราบใดที่ท่านต้องการ					
9.เมื่อครอบครัวของท่านมีปัญหาด้านสุขภาพ ท่านสามารถ ช่วยเหลือได้โดยอาศัยค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท					
10.ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของท่านณ.ปัจจุบัน					
11.ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และเอาใจใส่ต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน					
12.ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเที่ยงตรง(ยุติธรรม)					
13.งานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างเพียงพอ					
14 งานที่ท่านทำมีความเสี่ยงในการทำงาน					

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม					
15.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
16.เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน					
17.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
18.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
19.หน่วยงานของท่านแตกแยกเป็นกลุ่มโดยขาด ความสามัคคี					
20.ท่านมีความผูกพันและความรักในบริษัทของท่าน					
21.ท่านมักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในแก้ไขปัญหาดังกล่าว					
22.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
23.ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง					
24.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ท่านทำได้สำเร็จ					
25.ท่านสามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด					
26.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานต่างๆให้ท่านทำด้วยความ ไว้วางใจเสมอ					
27.งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในองค์กร					
28.ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อยมาก					
29.ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีน้อยมาก					
30.ลักษณะงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่ม ทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ					
31.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในขณะนี้จะทำให้ท่าน มีโอกาส ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต					
32.ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการทำงาน					
33.ท่านภูมิใจในผลงานของท่าน					
34.ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน					
35.ท่านอยู่ในบริษัทนี้เพื่อรองานใหม่					
36.ท่านมีโอกาสที่จะได้เป็นผู้บริหาร					
37.ท่านรู้สึกท้อถอยในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ระบุในแบบสอบถามข้างต้น _____

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวเบญจมาภรณ์ มะวิญชร
วันเดือนปีเกิด	28 มกราคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
สถานที่ปัจจุบัน	803/36 หมู่ 8 ซอยริเวอร์ปาร์คคอนโด ถนนพหลโยธิน ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ฝ่ายบุคคลโรงงานรังสิต 9 หมู่ 7 ถนนเลียบคลอง 13 ตำบลพืชอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอรุโณทัย ลำปาง
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย ลำปาง
พ.ศ. 2535	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ภูมิศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ