



แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



โดย
นางสาวทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

แรงงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้
กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เสนอโดยนางสาวทัศนีย์
เอี่ยมสะอาด มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจริญลักษณ์

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ นพดล ไตวิชัยกุล)

...../...../.....

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจริญลักษณ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัตต์)

...../...../.....

12500036 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด: แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 92 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกการปฏิบัติงาน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่า T-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นองค์กรควรปรับปรุงและให้ความสำคัญทั้งด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการวิจัยสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ (761 427) หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายๆท่าน ที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อมูลต่างๆประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณมาด้วย ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ โดยให้ความอนุเคราะห์ในการถ่ายทอดความรู้ ขั้นตอนการทำวิจัย และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการจัดทำวิจัย เสียสละเวลาตรวจสอบงานวิจัย เพื่อนำมาสู่การแก้ไข และปรับปรุงข้อบกพร่องให้งานวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณบุญล้อม ยิ้มน้อย เจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันคุณภาพ โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ที่คอยประสานงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การขออนุญาตในการดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามภายในบริษัท

ขอขอบพระคุณ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลและความคิดเห็นมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษางาน สามารถทำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนๆ น้องๆทุกคนที่ให้ข้อคิดที่ดี ใ้การสนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมา พร้อมทั้งขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัยฉบับนี้ และหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นที่จะนำไปปรับประยุกต์ใช้ หรือเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานวิจัยต่างๆ ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิด.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
สมมติฐานงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมา.....	6
ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
ส่วนที่ 3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	23
การสร้างแบบสอบถามและการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม...	26
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	40
5 สรุปล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	84
แรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	85
ประวัติผู้วิจัย.....	92

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ.....	26
2	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ.....	27
3	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	27
4	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา.....	28
5	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเฉลี่ย.....	28
6	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	29
7	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามแผนกการปฏิบัติงาน.....	29
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม.....	30
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร.....	31
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพในการทำงาน.....	32
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	33
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ.....	34
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	35
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน.....	36
15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	37
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	38

ตารางที่	หน้า
17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน.....	39
18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	40
19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	42
20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน.....	44
21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	47
22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน.....	49
23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.....	55
25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ.....	58
26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน.....	60
27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	63

ตารางที่	หน้า
28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามแผนการปฏิบัติงาน.....	65
29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามแผนการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน.....	68



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานอุตสาหกรรมเป็นงานที่จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วปลงการทำงานก็จะตามมา

การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือ การมุ่งใจในการทำงาน

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

จากสภาวะแวดล้อมโดยรวมของอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพการเพาะปลูก จึงส่งผลให้เป็นแหล่งการเกษตรกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลไม้ สับปะรดจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อใช้สำหรับการแปรรูปสับปะรดและผลไม้อื่นๆ

จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับกลุ่มคนประเภทนี้ ฉะนั้นการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องแปรรูปจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากคนกลุ่มดังกล่าวนี้ การที่แต่ละบุคคลจะปฏิบัติงานหรือทำงานได้อย่างยั่งยืนและยาวนานนั้นส่วนใหญ่จะมองถึงสิ่งตอบแทน ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำรงชีวิตกันทั้งสิ้น อุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องบริษัทใดมีแรงจูงใจและมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มนี้มากเท่าไร มีทุนในการว่าจ้างมากก็จะได้รับความสนใจมากเป็นอันดับต้นๆด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน และแผนการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ตัวแปรต้น ได้แก่ ตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน และแผนการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งหมด 600 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกบัญชีและการเงิน แผนกการควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรม ช่าง แผนกการตลาด จัดซื้อ แผนกการผลิต และแผนกคลังสินค้า

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ลักษณะสถานภาพทั่วไป
เพศ
อายุ
สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา
ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ
ตำแหน่งงาน
แผนการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

<p>แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ประกอบด้วย 9 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. สภาพในการทำงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ 5. ความปลอดภัยในการทำงาน 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7. การได้รับการยอมรับนับถือ 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน
--

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม 1988 จำกัด
2. เพื่อทราบแรงจูงใจในของพนักงานที่แตกต่างกันไปตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่ง และแผนการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นแนวในการกำหนดนโยบาย บริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสที่ต่างกันทำให้แรงจูงใจการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้านต่างกัน
5. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน
6. ตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน
7. แผนการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลให้เกิดแรงจูงในการทำงานทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่โรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด จัดให้ เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจ 9 ด้าน ดังนี้

1. **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การวางแผนงาน การกระจายงาน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน

2. **สภาพในการทำงาน** หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด ที่เอื้อเพื่อหรือส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน เช่น สิ่งแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิดได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว รวมไปถึงการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

4. **ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการ** หมายถึง เงินและค่าตอบแทน รวมไปถึงผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดงาน ค่าจ้างล่วงเวลา ที่โรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

5. **ความปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีการประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความยั่งยืน ถาวรของตำแหน่งงานและโรงงานในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมั่นในชื่อเสียงของโรงงาน

7. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การชมเชย ยกย่อง ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายต่อความรู้ ความสามารถที่สนใจรวมไปถึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่

9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อบรม สัมมนาและดูงาน

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ประกอบผลิตสินค้าโดยใช้เครื่องจักรหรือแรงงานคนหรือจากเครื่องจักรและแรงงานคนและได้รับอนุญาตจากหน่วยราชการให้ประกอบกิจการดังกล่าว

อายุ หมายถึง อายุเต็มสมบูรณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลไม้กระป๋องสยาม 1988 จำกัด

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้าทำงานเป็นพนักงานในองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทผลไม้กระป๋องสยาม (1998) จำกัด อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในครั้งนี้มีผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัยและเป็น ข้อมูลสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิจัยดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยได้ แบ่งข้อมูลออกเป็น ส่วน ดังต่อไปนี้

จำกัด ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988)

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 ประวัติความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด

บริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด (SIFCO) ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2531 ด้วยทุน จดทะเบียน 40 ล้านบาท มีโรงงาน ตั้งอยู่ที่เลขที่ 362 หมู่ 2 ถนนเพชรเกษม ตำบลวังก้ง อำเภอ ปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บนพื้นที่ 146 ไร่ และมีสาขาย่อย ตั้งอยู่ที่เลขที่ 123 - 125 ถนน ดำรงลัทธิพิพัฒน์ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีพนักงานทั้งสิ้น 600 คน เป็น ฝ่ายผลิต 500 คน ฝ่ายสำนักงานธุรการ บัญชีและการเงิน การตลาดและอื่น ๆ 100 คน เป็นผู้นำใน การผลิตและจำหน่ายสับปะรดบรรจุกระป๋องน้ำสับปะรดเข้มข้นรายใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศทำ การผลิตตามคำสั่ง หรือข้อกำหนดของลูกค้ารวมทั้งการผลิตตามมาตรฐานสากลปัจจุบันมีกำลังการ ผลิตสับปะรดวันละ 500 ตัน ผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของ บริษัท SIFCO ที่ผลิตเป็นการผลิตตามคำสั่ง และสัญญาซื้อของลูกค้าในต่างประเทศ ซึ่งการแก้ไขกระบวนการผลิตและข้อกำหนดทางเทคนิค ต่าง ๆ ในกระบวนการผลิตนั้น บริษัท SIFCO จะเน้นถึงคุณภาพการผลิตสินค้าและ ความปลอดภัย ของผู้บริโภค โดยจะผลิตให้ได้เท่ากับและ / หรือสูงกว่ามาตรฐาน นโยบายคุณภาพ เรามุ่งมั่นที่

จะ "ผลิต พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สินค้ามีความปลอดภัย ถูกต้องตามกฎหมาย ถูกสุขลักษณะ และจริยธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ"

ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงาน ขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำ หรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีไ้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางที่เจ้าตัวก็ไมู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่

ละทำนอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็ก ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นใน ทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่ง อาจต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงาน ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้น มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัย ในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลา เหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกินสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการ มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัว บุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่ เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อ องค์กร กระทำ การต่างๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัว บุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง ค่าชม การยก ย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่

คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้รับความดีความชอบ เป็นต้น

ชนิดของพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ (Types of Motivated Behavior)

การกระตุ้น (Motives) สามารถแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมได้หลายแบบ เช่น

1. พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย (Consummatory Behavior) เป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เห็นชัดที่สุด เพราะทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ ความต้องการที่ปรารถนาไว้ ตัวอย่างของพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายกับแรงขับที่มีความสัมพันธ์กันนั้น ได้แก่ การกิน (ความหิว) การดื่ม น้ำ (ความกระหาย) การรวมกลุ่มเป็นสโมสร (การคบหาสมาคมและสถานภาพ) และการสมัคร แข่งขันทางการเมือง (อำนาจ)

2. พฤติกรรมเครื่องมือ (Instrumental Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เป็นเครื่องมือหรือใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่มีอยู่ การเดินไปที่ร้านขายของชำ และการร่วมทีม โบว์ลิ่งของบริษัท เป็นพฤติกรรมแสดงออกของแรงขับเกี่ยวกับความหิวและความต้องการเพื่อน แต่พฤติกรรมนี้เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาหารและเพื่อนเท่านั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมเครื่องมือนี้ไม่ได้ทำให้เกิดตอบสนองความต้องการที่แท้จริงเหมือนพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย จึงอาจมีความยุ่งยากอยู่บ้างที่บางคนอาจจะมองพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายเป็น พฤติกรรมเครื่องมือ หรือโดยนัยกลับกันได้

3. พฤติกรรมทดแทน (Substitute Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากและยากแก่การอธิบาย เพราะว่าเป็นลักษณะอ้อมและทดแทน โดยธรรมชาติของมันเองอยู่ในตัวแล้ว ซึ่ง หากมองอย่างผิวเผินแล้วดูเหมือนว่าแทบจะไม่มีค่าต่อความต้องการที่เราที่มีอยู่เลย ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของคนที่ค่อนข้างจะอดอยาก จะมีพฤติกรรมทดแทนมากกว่าที่จะเป็นพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายหรือพฤติกรรมเครื่องมือในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาหาร

การมีพฤติกรรม เครื่องมือ และพฤติกรรมทดแทน ซึ่งให้เห็นถึงความยุ่งยากในการที่จะพยายามทำนายหรือควบคุมพฤติกรรมที่จะเกิดจากความต้องการอันหนึ่ง โดยนัยเดียวกัน จึงเป็นไปได้เสมอไปที่จะอ้างว่า อะไรเป็นแรงขับที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นนั้น จากตัวอย่างที่ให้ไว้ตอนแรก พฤติกรรมการกินอาหารของบางคนในภัตตาคาร อาจจะมีหรืออาจจะไม่มีพื้นฐานมาจากแรงขับจากความหิวก็ได้ เราอาจจะมึนงงกับหญิงอื่นที่ไม่ได้แต่งงานด้วยมา รับประทานอาหาร (Sex) และสถานมีเช่นนี้ปลอดภัยปลอดภัยจากคนรู้จักได้ หรืออาจจะเห็นได้ก็อีกทางหนึ่ง เช่น สถานภัตตาคารที่ว่ามีชื่อเสียงมาก เขาจึงอยากไปรับประทานอาหารที่นั่นเพื่อให้มีคนเห็น คนจะได้มองเห็นสถานภาพ (Status) ซึ่งจะเห็นได้ว่าอาจจะมีแรงขับที่เป็นไปได้ก็อีกหลายอย่างใน

การที่คนไปรับประทานอาหารในภัตตาคารซึ่ง Hilgard และ Atkinson ได้สรุปเหตุผล 5 ประการ ถึงความยุ่งยากในการที่จะสรุปว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงขับอันใดบ้างไว้ดังนี้

1. การแสดงออกของแรงขับของคนเรา มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและแตกต่างกันระหว่างบุคคลอีกด้วย ถึงแม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันแน่นอน
2. แรงขับที่คล้ายคลึงกัน อาจจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกัน
3. แรงขับที่ไม่เหมือนกัน อาจจะถูกแสดงออกโดยพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันได้
4. แรงขับอาจจะแสดงให้เห็นได้ในรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน หรือในรูปแบบต่างๆได้
5. พฤติกรรมกระทำหนึ่งๆอาจจะแสดงถึงแรงขับหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ(Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่ปกอภัยรวมทั้งความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็น เรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษต่างๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกี่ยวกับการต้องการความรัก การอยู่ร่วมในสังคม การต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็น ความต้องการ และปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถและความมีอิสระเสรีและความต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียง มีฐานะ ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



โดยสรุป ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ทั้ง 5 ระดับได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่

มนุษย์ทุกคนต้องการในการดำรงชีวิต ฉะนั้นองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถนำมาปรับใช้หรือตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อประโยชน์ทั้งแก่องค์กรและพนักงานในองค์กร

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้นुकคนรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ortonแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยที่พบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมากแต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่นเพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการทำงานไม่ชอบของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ มีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง

3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจ Motivation Theory

แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่างๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะ ของอินทรีย์เช่นนี้และ พยายามแบ่งออกได้เป็น

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and Drive Theory) พื้นฐานเกี่ยวกับ มโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลภาพ (Homeostasis) ซึ่งหมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกาย ที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ ตัวอย่าง คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ใน ระดับปรกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิวและความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับ สมดุลภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าว จะไปกระตุ้นพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลของส่วนประกอบหรือสารบางอย่างในเลือด ดังนั้นเมื่อเรามองในทัศนะของสมดุลภาพ ความต้องการเป็นความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา อย่างหนึ่งอย่างใดหรือเป็น การเบี่ยงเบนจากสภาวะที่เหมาะสม และการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือแรงขับ เมื่อความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา คืนสู่ภาวะปกติ แรงขับจะลดลงและการกระทำที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจก็จะหยุดลงด้วย นักจิตวิทยาเชื่อว่า หลักการของสมดุลภาพมิได้เป็นเรื่องของสรีรวิทยาเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับจิตใจด้วย กล่าวคือความไม่สมดุลทางสรีรวิทยา หรือ ทางจิตใจ (Physiological or Psychological Imbalance) มีส่วนจูงใจพฤติกรรม เพื่อให้ภาวะสมดุลกลับคืนมาเช่นเดิม

2. ทฤษฎีของความ ต้องการและแรงขับ (Theory of Needs and Drives) เมื่อทฤษฎีของสัจชาตญาณซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนั้นได้รับความนิยมนลดลง ได้มีผู้เสนอแนวความคิดของแรงขับขึ้นมาแทน แรงขับ (drive) เป็นสภาวะที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความ ต้องการ (Need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาวะที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการ

สำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับ อันเป็นสภาพของความขี้ขลาดหรือความตึงเครียด อินทรีย์จะพยายามแสวงหาอาหารเพื่อลดแรงขับนี้ และเป็นการตอบสนองความต้องการไปในตัวด้วย บางครั้งความต้องการและแรงขับอาจถูกใช้แทนกันได้ แต่ความต้องการมักจะหมายถึง สภาพสรีรวิทยาของการที่เนื้อเยื่อขาดสิ่งที่จำเป็นบางอย่าง ส่วนแรงขับหมายถึงผลที่เกิดตามมาทางสรีรวิทยาของความต้องการ ความต้องการและแรงขับเคียงคู่กัน แต่ไม่เหมือนกัน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive Theory) ในระยะต่อมาคือ ราว ค.ศ. 1950 นักจิตวิทยาหลายท่านเริ่มไม่พอใจทฤษฎีเกี่ยวกับการลดลงของแรงขับ (Drive-Reduction Theory) ในการอธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจ (Incentives) บางอย่างก็มี ความสำคัญในการช่วยพฤติกรรม เราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ คนที่ไม่รู้สึกหิวอาจถูกกระตุ้นให้เกิดความหิวได้ เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร ในกรณีนี้เครื่องชวนใจคือ อาหารที่อร่อยสามารถกระตุ้นความหิวรวมทั้งทำให้ความรู้สึกเช่นนี้ลดลง สุนัขที่กินอาหารจนอิ่ม อาจกินอีกเมื่อเห็นสุนัขอีกตัวกำลังกินอยู่ กิจกรรมที่เกิดขึ้นมิได้เป็นเรื่องของแรงขับภายใน แต่เป็นเหตุการณ์ภายนอก พนักงานพอได้ยินเสียงกริ่งโทรศัพท์ที่รับยกหูขึ้นพูด คั้งนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมที่มีการจูงใจ อาจเกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของสิ่งเร้า หรือเหตุกระตุ้นใจมากกว่าที่จะเกิดจากแรงขับ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct Theory) สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญูญาณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณ ในหนังสือ Social Psychology ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่างๆไว้ดังนี้

- การหลีกหนี (flight)
- การขับไล่ (repulsion)
- ความอยากรู้ (curiosity)
- ความอยากต่อสู้ (pugnacity)
- การตำหนิตนเอง (self-abasement)
- การเสนอตนเอง (self-assertion)
- การสืบพันธุ์ (reproduction)

- การรวมกลุ่ม (gregariousness)
- การแสวงหา (acquisition)
- การก่อสร้าง (construction)

จะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ ไม่ค่อยจะสมเหตุสมผลนักในทัศนะของนักจิตวิทยาหลายท่าน

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of Unconscious Motivation) ฟรอยด์มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (Life Instincts) ซึ่งแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (Death Instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณ ทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามากจะไม่รู้ว่าอะไรคือ แรงจูงใจ หรือเป้าประสงค์ ที่แท้จริง เขาอาจให้เหตุผลที่ดีบางอย่างสำหรับพฤติกรรมของเขา แต่เหตุผลเหล่านี้มักไม่ถูกต้อง ตามความเป็นจริงอยู่เสมอ

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory) การรู้ (Cognition) มาจากภาษาละติน แปลว่าการรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อน อาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือกสิ่งของที่มีคุณค่า ใกล้เคียงกัน การกระตุ้นที่ดีหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ (Goal-Seeking Behavior) ก็ดีเกิดจากความรู้ ที่เคยพบมาเป็น ตัวกำหนด นอกจากนั้นยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต (Festinger 1957) ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันของการรู้ (Cognitive Dissonance) ซึ่งมีผลทำให้เกิด แรงจูงใจ ในการเปลี่ยนพฤติกรรม บางอย่างได้ เช่น คนที่ติดบุหรี่ สูบบุหรี่จัดเมื่อทราบข่าวว่า การสูบบุหรี่มีส่วนทำให้เกิดเป็น มะเร็งของปอด เกิดความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมของการสูบบุหรี่กับข่าวใหม่ เขาจะต้องเลือกเอา อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น ถ้าเขาตัดสินใจเลิกสูบบุหรี่ ความขัดแย้งจะลดลงไปโดยการเลิกความเชื่อเดิมที่ว่าสูบบุหรี่แล้วจะปลอดภัย รวมทั้งความอยากที่จะสูบบุหรี่อีกด้วย

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา (จำลอง ดิษยวณิช 2545) ได้อธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้ "จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะจิต (The Life Continuum) ในพุทธศาสนา หรือจิตไร้สำนึก (The Unconscious) ในจิตวิเคราะห์ " จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่งคือ "กรรม" กรรมเป็นการกระทำของเรา ไม่ว่าจะเป็ทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดี ทำกรรมเช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจ ที่

สำคัญอย่างหนึ่ง ในชีวิตประจำวันของคนเรา และถูกเก็บสั่งสมไว้ในจิตใจสำนึก ความสุขจะเกิดขึ้นได้เพราะ เป็นผลของการ กระทำกรรมดี แต่ในทางตรงกันข้ามความทุกข์จะเกิดขึ้น เนื่องจากผลของการกระทำกรรมที่ไม่ดี

โดยสรุปแล้ว จากทฤษฎีแรงจูงใจมักเป็นพลังผลักดันหรือแรงขับเคลื่อน ที่ส่งผลให้คนมีพฤติกรรม การกระทำ และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูง ก็มักจะใช้ความพยายามกระทำการต่างๆ ที่ตนต้องการเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ย่อท้อ แต่สำหรับบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่มีแรงจูงใจต่ำ คนกลุ่มนี้จะไม่แสดงพฤติกรรมของตน หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ ทฤษฎี ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วแต่ละทฤษฎีพอสรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้าง ๆ หรืออาจจะเป็นการศึกษาในแต่ละยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน จึงได้คัดเลือกทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและทฤษฎีของมาสโลว์ เพราะได้กล่าวไว้ครอบคลุมเนื้อหา และมีรายละเอียดชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยนำเนื้อหาที่มีความซ้ำซ้อนมารวมกัน ทำให้ตัวแปรลดลงเหลือเพียง 9 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ
5. ความปลอดภัยในการทำงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน
7. การได้รับการยอมรับนับถือ
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชวลีพร พิมพ์หอม (2551) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีและศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด มีภูมิลำเนาสถานที่เดียวกับที่ทำงาน มีคุณวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สังกัดคณะวิชา และมีเงินเดือนที่ได้รับระหว่าง 12,001 บาท – 16,000 บาท และพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา คุณวุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และเงินเดือนที่ได้รับต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

นายมนูญ เรือนใจมั่น (2547) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงาน ในอำเภอกระทุ่มแบนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและในระดับความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นรายชิ้น สามารถทำรายได้ตามความสามารถ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องงานที่ทำมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและให้ระดับความสำคัญอันดับท้ายสุดต่อลักษณะงานที่มีการทำประกันชีวิตให้ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความผูกพันและการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและให้ระดับความสำคัญอันดับท้ายสุดต่อการเข้าทำงานในโรงงานจากคำแนะนำของเพื่อนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและให้ระดับความสำคัญอันดับท้ายสุดในเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญอันดับแรกต่อเรื่องการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางและให้ระดับความสำคัญอันดับท้ายสุดต่อการได้ทำงานที่ท้าทายซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยความ

ปลอดภัยและความมั่นคงอยู่ในอันดับแรก รองลงมาเป็นปัจจัยความต้องการด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตและปัจจัยด้านความต้องการการยกย่องตามลำดับ

นายมนัส บุญวงศ์ (2537) ศึกษาแรงจูงใจในการทำการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในสถานประกอบการขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มี อายุ การศึกษา เพศ ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมีระดับ .05 จากการวิจัยที่ได้้นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไป คือ สุขภาพจิต ความเครียดของพนักงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานและกำลังขวัญของพนักงาน

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่ผู้วิจัยนำมาใช้ประกอบในการศึกษาวิจัย ได้แก่ การความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี การศึกษาปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และแรงจูงใจในการทำการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง โดยภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางจนถึงมาก ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษามีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาถึงสิ่งจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งหมด 600 คน (บุญล้อม ยิ้มน้อย 2553) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้การคำนวณวิธี Yamane (Yamane 1973 : 125, มนุษย์ เรือนใจมัน 2547 : 13)

สูตร

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

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าได้

$$n = \frac{600}{1 + 600 (0.05)^2} = 399.33$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 399.33 ตัวอย่าง ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน แผนกการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) โดยใช้ตามแบบแนวคิดของ Frederick Herzberg และ Maslow ซึ่งนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม จำนวน 46 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. สภาพในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ
5. ความปลอดภัยในการทำงาน
6. ความมั่นคงในการทำงาน
7. การได้รับการยอมรับนับถือ
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างแบบสอบถามและการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรม

2. นำข้อมูลจากการศึกษาทำความเข้าใจมาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัย พร้อมขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จำนวน 30 ชุด ปรากฏว่า $\text{Alpha} = .9561$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร จำนวน 400 ชุด โดยนำเอกสารแจกให้พนักงานภายในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วมาจัดหมวดหมู่ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม 9 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Ratio Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) (มณฑล รอยตระกูล 2546) ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|----------------------|
| 5 | หมายความว่า | มีแรงจูงใจมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | มีแรงจูงใจมาก |
| 3 | หมายความว่า | มีแรงจูงใจปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | มีแรงจูงใจน้อย |
| 1 | หมายความว่า | มีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) หรือระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน นั้น มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ศิริวรรณ ไตรลักษณ์ 2551)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบด้วยค่า T-Test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่าง สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม และทดสอบค่า One-Way ANOVA (F-Test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง (1988) จำกัด ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลวิจัย ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอและอธิบายข้อมูลเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอไว้ในตารางที่ 1-7

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในตารางที่ 8 – 17

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำไปเสนอในตารางที่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอไว้ในตารางที่ 1-7

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	133	33.3
หญิง	267	66.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน จำแนกเป็นเพศชาย 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20	18	4.5
20 - 29	197	49.3
30 - 39	145	36.3
40 - 49	34	8.5
50 ปีขึ้นไป	6	1.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาได้แก่ มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 145 คน อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 34 คน อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 8.5 4.5 และ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	209	52.3
สมรส	183	45.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	2.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 183 คน และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 45.8 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	49	12.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	189	47.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	146	36.5
ปวส./อนุปริญญา	9	2.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	7	1.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ระดับประถมศึกษา จำนวน 49 คน ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 9 คน และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 2.3 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเฉลี่ย

ค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเฉลี่ย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000	64	16.0
5,000 – 7,000	241	60.3
7,001 – 9,000	85	21.3
มากกว่า 9,000	10	2.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 5,000 – 7,000 บาท จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาได้แก่ 7,001 – 9,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 64 และมากกว่า 9,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หัวหน้างาน	23	5.8
พนักงานปฏิบัติการ	377	94.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 และตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามแผนการปฏิบัติงาน

แผนการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การผลิต	308	77.0
บัญชีและการเงิน	8	2.0
การควบคุมคุณภาพ,ประกัน คุณภาพ	23	5.8
วิศวกรรม,ช่าง	23	5.8
ทรัพยากรบุคคล	9	2.3
การตลาด,จัดซื้อ	3	0.8
คลังสินค้า	26	6.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนการผลิต จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 รองลงมาได้แก่ แผนคลังสินค้า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 แผนการควบคุมคุณภาพ,ประกันคุณภาพ แผนวิศวกรรม,ช่าง จำนวน 23 คน แผนทรัพยากรบุคคล จำนวน 9 คน แผนบัญชีและการเงิน จำนวน 8 คน และแผนการตลาด,จัดซื้อจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 2.3 2.0 .8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในตารางที่ 8 – 17

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.20	0.38	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.70	0.72	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.30	0.50	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.57	0.69	ปานกลาง
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.56	0.61	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.00	0.48	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.89	0.52	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.70	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.78	0.62	ปานกลาง
รวม	2.89	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 สภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลกับ
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. โรงงานมีการวาง แผนการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน อย่าง สม่ำเสมอ	9 (2.3)	88 (22.0)	303 (75.8)	-	-	3.27	0.49	ปานกลาง
2. โรงงานมีการกำหนด สายงาน แผนกและฝ่าย ที่ชัดเจน	27 (6.8)	112 (28.0)	231 (57.8)	23 (5.8)	7 (1.8)	3.32	0.76	ปานกลาง
3. โรงงานมีการ มอบหมายงานตาม ทักษะความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสม	21 (5.3)	95 (23.8)	255 (63.8)	19 (4.8)	10 (2.5)	3.25	0.73	ปานกลาง
4. มีการจัดระบบงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	9 (2.3)	127 (31.8)	230 (57.5)	34 (8.5)	-	3.28	0.65	ปานกลาง
5. มีการปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงานอย่าง เคร่งครัด	6 (1.5)	76 (19.0)	198 (49.5)	98 (24.5)	22 (5.5)	2.87	0.84	ปานกลาง
รวม						3.20	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหาร
ภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่อง
ของโรงงานมีการกำหนดสายงาน แผนกและฝ่ายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีการจัดระบบงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โรงงานมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน อย่าง
สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 โรงงานมีการมอบหมายงานตามทักษะความรู้ ความสามารถที่
เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.87 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพในการทำงาน

สภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. สภาพแวดล้อมของ โรงงานไม่สร้างมลพิษ กลิ่นเหม็น สิ่งปฏิกูล	11 (2.8)	68 (17.0)	136 (34.0)	99 (24.8)	86 (21.5)	2.54	1.09	ปานกลาง
2. มีการจัดอุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงาน เพียงพอและมีความ เหมาะสม	3 (0.8)	93 (23.3)	198 (49.5)	84 (21.0)	22 (5.5)	2.92	0.83	ปานกลาง
3. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ ใช้ในการปฏิบัติงานมี ความทันสมัย	-	56 (14.0)	234 (58.5)	86 (21.5)	24 (6.0)	2.54	0.75	ปานกลาง
4. มีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับจำนวน งาน	3 (0.8)	14 (3.5)	235 (58.8)	91 (22.8)	57 (14.3)	2.53	0.81	ปานกลาง
รวม						2.70	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านสภาพในการทำงาน
ภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องของมี
การจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 อุปกรณ์
เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 สภาพแวดล้อมของโรงงานไม่
สร้างมลพิษ กลิ่นเหม็น สิ่งปฏิกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวน
งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. บุคคลในโรงงานมี ความสามัคคี ไม่ แบ่งแยกพวกพ้อง	2 (0.5)	23 (5.8)	317 (79.3)	29 (7.3)	29 (7.3)	2.85	0.65	ปานกลาง
2. หัวหน้างานให้ คำแนะนำทั้งในการ ปฏิบัติงานและเรื่อง ส่วนตัว	13 (3.3)	88 (22.0)	266 (66.5)	25 (6.3)	8 (2.0)	3.18	0.68	ปานกลาง
3. หัวหน้างานให้ความ ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	2 (0.5)	195 (48.8)	167 (41.8)	30 (7.5)	6 (1.5)	3.39	0.70	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานให้ คำแนะนำทั้งในการ ปฏิบัติงานและเรื่อง ส่วนตัว	38 (9.5)	83 (20.8)	210 (52.5)	65 (16.3)	4 (1.0)	3.21	0.86	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานให้ ความช่วยเหลือเมื่อเกิด ปัญหา	20 (5.0)	159 (39.8)	156 (39.0)	65 (16.3)	-	3.33	0.81	ปานกลาง
6. ได้ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่น	40 (10.0)	183 (45.8)	151 (37.8)	26 (6.5)	-	3.59	0.76	มาก
7. มีเพื่อนร่วมงานที่เป็น มิตร	47 (11.8)	183 (45.8)	140 (35.0)	6 (1.5)	24 (6.0)	3.55	0.93	มาก
รวม						3.30	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่อง
ของได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.55 หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เพื่อนร่วมงานให้ความ
ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงานและ
เรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 หัวหน้างานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 บุคคลในโรงงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ**

ค่าจ้าง เงินเดือนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. มีสวัสดิการรองรับ – ส่ง	12 (3.0)	123 (30.8)	189 (47.3)	76 (19.0)	-	3.18	0.77	ปานกลาง
2. มีค่ารักษาพยาบาลให้	5 (1.3)	80 (20.0)	159 (39.8)	59 (14.8)	97 (24.3)	2.59	0.97	ปานกลาง
3. อัตราค่าจ้างมีความ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	7 (1.8)	36 (9.0)	171 (42.8)	105 (26.3)	81 (20.3)	2.46	0.97	น้อย
4. อัตราค่าจ้างมีความ เหมาะสมกับระดับ ความรู้ความสามารถ	3 (0.8)	40 (10.0)	202 (50.5)	115 (28.8)	40 (10.0)	2.63	0.82	ปานกลาง
5. มีอัตราค่าจ้าง ล่วงเวลาที่เหมาะสม	2 (0.5)	70 (17.5)	202 (50.5)	75 (18.8)	51 (12.8)	2.74	0.91	ปานกลาง
6. มีเงินเดือนเพียงพอ กับค่าครองชีพ	-	9 (2.3)	185 (46.3)	153 (38.3)	53 (13.3)	2.38	0.74	น้อย
7. โรงงานมีโบนัส ประจำปีให้	-	4 (1.0)	173 (43.3)	71 (17.8)	152 (38.0)	2.07	0.92	น้อย
8. มีวันหยุดที่เหมาะสม	2 (0.5)	37 (9.3)	173 (43.3)	138 (34.5)	50 (12.5)	2.51	0.85	ปานกลาง
รวม						2.57	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องของมีสวัสดิการรองรับ – ส่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 มีค่า

รักษาพยาบาลให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 มีวันหยุดที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 มีเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 โรงงานมีโบนัสประจำปีให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. สถานที่ในการปฏิบัติงานปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ	2 (0.5)	54 (13.5)	263 (65.8)	37 (9.3)	44 (11.0)	2.83	0.81	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติไม่มีอันตราย ไม่มีความเสี่ยง	2 (0.5)	28 (7.0)	265 (66.3)	62 (15.5)	43 (10.8)	2.71	0.78	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติปราศจากมลพิษ สารพิษที่อาจก่อให้เกิดโรคต่างๆ	13 (3.3)	28 (7.0)	232 (58.0)	52 (13.0)	75 (18.8)	2.63	0.97	ปานกลาง
4. มีการจัดทำประกันชีวิตให้	-	65 (16.3)	154 (38.5)	67 (16.8)	114 (28.5)	2.43	1.67	น้อย
5. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้	-	28 (7.0)	158 (39.5)	80 (20.0)	134 (33.5)	2.20	0.99	น้อย
รวม						2.56	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.56 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องของสถานที่ในการปฏิบัติงานปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 งานที่ปฏิบัติไม่มีอันตราย ไม่มีความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 งานที่ปฏิบัติปราศจากมลพิษ สารพิษที่อาจก่อให้เกิดโรคต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 มีการจัดทำประกันชีวิตให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 มี

การจัดทำประกันอุบัติเหตุให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน**

ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ตำแหน่งที่ปฏิบัติมี ความมั่นคง	3 (0.8)	40 (10.0)	273 (68.3)	54 (13.5)	30 (7.5)	2.83	0.73	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	30 (7.5)	127 (31.8)	217 (54.3)	16 (4.0)	10 (2.5)	3.38	0.79	ปานกลาง
3. โรงงานสามารถจ่าย ค่าตอบแทนในการจ้าง งานอย่างสม่ำเสมอ	7 (1.8)	42 (10.5)	228 (57.0)	63 (15.8)	60 (15.0)	2.68	0.91	ปานกลาง
4. โรงงานมีความ น่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็น ที่ยอมรับ	11 (2.8)	100 (25.0)	233 (58.3)	32 (8.0)	24 (6.0)	3.11	0.82	ปานกลาง
รวม						3.00	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องของ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โรงงานมีความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 โรงงานสามารถจ่ายค่าตอบแทนในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน และ หัวหน้างาน	6 (1.5)	173 (43.3)	197 (49.3)	24 (6.0)	-	3.41	0.63	ปานกลาง
2. ได้รางวัลตอบแทน เมื่อทำผลงานดี	1 (0.3)	4 (0.1)	226 (56.5)	64 (16.0)	105 (26.3)	2.33	0.88	ปานกลาง
3. ได้รับคำชมเชยจาก ผลงานที่ปฏิบัติ	1 (0.3)	36 (9.0)	250 (62.5)	65 (16.3)	48 (12.0)	2.70	0.81	ปานกลาง
4. ตำแหน่งงานทำให้ ได้รับการยกย่องจาก ผู้อื่น	-	42 (10.5)	270 (67.5)	66 (16.5)	22 (5.5)	2.83	0.68	ปานกลาง
5. ได้รับความไว้วางใจ จากหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน	-	121 (30.3)	237 (59.3)	32 (8.0)	10 (2.5)	3.18	0.67	ปานกลาง
รวม						2.89	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านการได้รับการยอมรับนับ
ถือภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องของ
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ได้รับความไว้วางใจจาก
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตำแหน่งงานทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ได้รางวัลตอบแทน
เมื่อทำผลงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. งานที่ปฏิบัติช่วย ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	-	105 (26.3)	245 (61.3)	24 (6.0)	26 (6.5)	3.07	0.76	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติทำลาย ความสามารถ	-	125 (31.3)	209 (52.3)	42 (10.5)	24 (6.0)	3.09	0.81	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติตรงกับ สายวิชาชีพที่ศึกษา	-	88 (22.0)	219 (54.8)	60 (15.0)	33 (8.3)	2.90	0.83	ปานกลาง
4. ได้ปฏิบัติงานตาม ประสบการณ์ที่ผ่านมา	6 (1.5)	101 (25.3)	247 (61.8)	22 (5.5)	24 (6.0)	3.10	0.77	ปานกลาง
รวม						3.04	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ถือภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องของ
ได้ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 งานที่ปฏิบัติทำลายความสามารถ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 งานที่
ปฏิบัติตรงกับสายวิชาชีพที่ศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน
กลางเช่นเดียวกัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผล
กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

ความเจริญก้าวหน้าและ ความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. มีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	33 (8.3)	181 (45.3)	142 (35.5)	44 (11.0)	2.50	0.80	ปานกลาง
2. ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะจากงานในหน้าที่	2 (0.5)	116 (29.0)	231 (57.8)	16 (4.0)	35 (8.8)	3.08	0.83	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ จากการอบรม สัมมนา	2 (0.5)	32 (0.8)	260 (65.0)	53 (13.3)	53 (13.3)	2.69	0.82	ปานกลาง
4. มีโอกาสได้ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ต้องการ	2 (0.5)	40 (10.0)	280 (70.0)	52 (13.0)	26 (6.5)	2.85	0.60	ปานกลาง
รวม						2.78	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ด้านความเจริญก้าวหน้าและ
ความสำเร็จในการทำงานถือภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 เมื่อ
พิจารณาในรายละเอียดเรื่องของการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากงานในหน้าที่ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 มีโอกาสได้
พัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอไว้ในตารางที่ 18 – 29

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ						T - test	Sig.
	ชาย			หญิง				
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.13	0.39	ปานกลาง	3.23	0.38	ปานกลาง	-2.27	0.02*
2. สภาพในการทำงาน	2.70	0.77	ปานกลาง	2.71	0.70	ปานกลาง	-0.17	0.86
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.51	ปานกลาง	3.34	0.50	ปานกลาง	-1.95	0.05
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.53	0.70	ปานกลาง	2.59	0.68	ปานกลาง	-0.74	0.46
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.52	0.67	ปานกลาง	2.58	0.58	ปานกลาง	-0.89	0.37
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.98	0.48	ปานกลาง	3.01	0.48	ปานกลาง	-0.52	0.61
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.86	0.52	ปานกลาง	2.90	0.52	ปานกลาง	-0.81	0.42
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.11	0.67	ปานกลาง	3.01	0.71	ปานกลาง	1.33	0.19
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ ในการทำงาน	2.84	0.62	ปานกลาง	2.75	0.61	ปานกลาง	1.38	0.17
รวม	2.88	0.42	ปานกลาง	2.90	0.42	ปานกลาง	-0.51	0.61

*p < 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 18 การทดสอบระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน โรงอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) โดยจำแนกตามเพศชายและหญิงของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้ค่า T-test พบว่าแรงจูงใจใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน เพศแตกต่างกันมี ระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการ ทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.86 อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.05 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ เพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.46 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.37 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่าง กัน โดยมีค่า Sig. = 0.61 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพศ แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.42 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.19 อย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน เพศแตกต่างกันมี ระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.17 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ														
	ต่ำกว่า 20 ปี			20 – 29 ปี			30 – 39 ปี			40 – 49 ปี			50 ปี ขึ้นไป		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.27	0.34	ปานกลาง	3.20	0.36	ปานกลาง	3.17	0.42	ปานกลาง	3.26	0.35	ปานกลาง	3.23	0.82	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.98	0.78	ปานกลาง	2.70	0.71	ปานกลาง	2.68	0.75	ปานกลาง	2.71	0.72	ปานกลาง	2.67	0.52	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.31	0.31	ปานกลาง	3.32	0.50	ปานกลาง	3.32	0.55	ปานกลาง	3.18	0.47	ปานกลาง	3.24	0.28	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.74	0.75	ปานกลาง	2.59	0.67	ปานกลาง	2.52	0.72	ปานกลาง	2.60	0.65	ปานกลาง	2.42	0.58	น้อย
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.63	0.67	ปานกลาง	2.54	0.60	ปานกลาง	2.58	0.61	ปานกลาง	2.54	0.68	ปานกลาง	2.60	0.70	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.96	0.48	ปานกลาง	3.02	0.46	ปานกลาง	3.01	0.50	ปานกลาง	2.86	0.47	ปานกลาง	3.08	0.44	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.94	0.59	ปานกลาง	2.89	0.51	ปานกลาง	2.88	0.55	ปานกลาง	2.84	0.49	ปานกลาง	2.93	0.37	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.08	0.76	ปานกลาง	3.02	0.70	ปานกลาง	3.08	0.72	ปานกลาง	2.96	0.67	ปานกลาง	3.17	0.70	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.90	0.67	ปานกลาง	2.77	0.61	ปานกลาง	2.80	0.63	ปานกลาง	2.69	0.60	ปานกลาง	2.69	0.60	ปานกลาง
รวม	2.98	0.43	ปานกลาง	2.89	0.41	ปานกลาง	2.89	0.44	ปานกลาง	2.85	0.40	ปานกลาง	2.89	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้าน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

แรงงใจในการทำงาน	อายุ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.34	4	0.09	0.59	0.67
	ภายในกลุ่ม	57.89	395	0.15		
	รวม	58.23	399			
2. สภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	4	0.35	0.67	0.61
	ภายในกลุ่ม	207.69	395	0.53		
	รวม	209.11	399			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.64	4	0.16	0.63	0.65
	ภายในกลุ่ม	100.79	395	0.26		
	รวม	101.42	399			
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	4	0.27	0.56	0.69
	ภายในกลุ่ม	186.36	395	0.47		
	รวม	187.42	399			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	4	0.07	0.18	0.95
	ภายในกลุ่ม	150.24	395	0.38		
	รวม	150.50	399			
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.81	4	0.20	0.88	0.48
	ภายในกลุ่ม	90.94	395	0.23		
	รวม	91.75	399			

7. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	4	0.04	0.14	0.97
	ภายในกลุ่ม	108.65	395	0.28		
	รวม	108.80	399			
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	4	0.14	0.28	0.89
	ภายในกลุ่ม	195.76	395	0.50		
	รวม	196.32	399			
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	4	0.16	0.42	0.79
	ภายในกลุ่ม	151.02	395	0.38		
	รวม	151.67	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	4	0.05	0.29	0.89
	ภายในกลุ่ม	70.31	395	0.18		
	รวม	70.51	399			

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบแรงงใจในการทำงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม1988 (จำกัด) ด้วยการจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า F – test โดยรวมพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.89 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.67 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.61 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.65 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.69 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.95 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.48 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.97 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.89 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.79 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพการสมรส								
	โสด			สมรส			หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.18	0.37	ปานกลาง	3.20	0.40	ปานกลาง	3.45	0.32	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.72	0.72	ปานกลาง	2.70	0.72	ปานกลาง	2.53	0.77	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.30	0.48	ปานกลาง	3.31	0.53	ปานกลาง	3.00	0.63	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.59	0.69	ปานกลาง	2.56	0.68	ปานกลาง	2.34	0.67	น้อย
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.57	0.63	ปานกลาง	2.54	0.59	ปานกลาง	2.70	0.79	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.02	0.48	ปานกลาง	2.98	0.49	ปานกลาง	2.97	0.25	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.88	0.52	ปานกลาง	2.89	0.52	ปานกลาง	2.90	0.60	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.73	ปานกลาง	3.03	0.69	ปานกลาง	3.22	0.36	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.79	0.62	ปานกลาง	2.77	0.62	ปานกลาง	3.00	0.42	ปานกลาง
รวม	2.90	0.42	ปานกลาง	2.89	0.42	ปานกลาง	2.90	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามสถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด)
จำแนกตามสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพการสมรส				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.30	2.04	0.13
	ภายในกลุ่ม	57.63	397	0.15		
	รวม	58.23	399			
2. สภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	208.82	397	0.53		
	รวม	209.11	399			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.39	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	100.65	397	0.25		
	รวม	101.42	399			
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.26	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	186.93	397	0.47		
	รวม	187.42	399			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	150.29	397	0.38		
	รวม	150.50	399			

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพการสมรส				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	91.59	397	0.23		
	รวม	91.75	399			
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	108.77	397	0.27		
	รวม	108.80	399			
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.27	0.77
	ภายในกลุ่ม	196.06	397	0.49		
	รวม	196.32	399			
9. ความเจริญก้าวหน้าและ ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	151.24	397	0.38		
	รวม	151.67	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	70.50	397	0.18		
	รวม	70.51	399			

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) ด้วยการจำแนกตามสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า สถานภาพการสมรสแตกต่างกันส่งผลให้แรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.97 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงงูใจด้านนโยบายและการบริหารงาน สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.77 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.22 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.59 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.75 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.70 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.96 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.77 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.57 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา														
	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			ปวส./อนุปริญญา			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.16	0.37	ปาน กลาง	3.19	0.40	ปาน กลาง	3.20	0.36	ปาน กลาง	3.38	0.55	ปาน กลาง	3.20	0.35	ปาน กลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.62	0.62	ปาน กลาง	2.73	0.72	ปาน กลาง	2.66	0.78	ปาน กลาง	3.19	0.51	ปาน กลาง	2.68	0.47	ปาน กลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.16	0.44	ปาน กลาง	3.31	0.50	ปาน กลาง	3.33	0.53	ปาน กลาง	3.37	0.42	ปาน กลาง	3.51	0.30	ปาน กลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และ สวัสดิการ	2.48	0.62	น้อย	2.60	0.69	ปาน กลาง	2.54	0.73	ปาน กลาง	2.94	0.26	ปาน กลาง	2.61	0.38	ปาน กลาง
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.57	0.65	ปาน กลาง	2.56	0.61	ปาน กลาง	2.53	0.63	ปาน กลาง	2.93	0.26	ปาน กลาง	2.46	0.32	น้อย
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.93	0.48	ปาน กลาง	3.00	0.45	ปาน กลาง	3.00	0.57	ปาน กลาง	3.25	0.41	ปาน กลาง	3.00	0.52	ปาน กลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา														
	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			ปวส./อนุปริญญา			ปริญญาตรีขึ้นไป		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.89	0.46	ปาน กลาง	2.90	0.51	ปาน กลาง	2.86	0.58	ปาน กลาง	3.09	0.28	ปาน กลาง	2.74	0.32	ปาน กลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.65	ปาน กลาง	3.08	0.67	ปาน กลาง	2.98	0.78	ปาน กลาง	3.14	0.38	ปาน กลาง	3.07	0.51	ปาน กลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและ ความสำเร็จในการทำงาน	2.76	0.58	ปาน กลาง	2.82	0.59	ปาน กลาง	2.72	0.67	ปาน กลาง	2.89	0.22	ปาน กลาง	3.00	0.71	ปาน กลาง
รวม	2.85	0.37	ปาน กลาง	2.91	0.41	ปาน กลาง	2.87	0.46	ปาน กลาง	3.13	.28	ปาน กลาง	2.92	0.11	ปาน กลาง

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาประถมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 กลุ่มตัวอย่างระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 กลุ่มตัวอย่างระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 กลุ่มตัวอย่างระดับศึกษาปวส./อนุปริญญา มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด)
จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	4	0.10	0.68	0.61
	ภายในกลุ่ม	57.83	395	0.15		
	รวม	58.23	399			
2. สภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.90	4	0.72	1.39	0.24
	ภายในกลุ่ม	206.21	395	0.52		
	รวม	209.11	399			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.41	4	0.35	1.39	0.24
	ภายในกลุ่ม	100.01	395	0.25		
	รวม	101.42	399			
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.93	4	0.48	1.03	0.39
	ภายในกลุ่ม	185.49	395	0.47		
	รวม	187.42	399			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.43	4	0.36	0.95	0.44
	ภายในกลุ่ม	149.07	395	0.38		
	รวม	150.50	399			

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.82	4	0.20	0.89	0.47
	ภายในกลุ่ม	90.93	395	0.23		
	รวม	91.75	399			
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	4	0.17	0.63	0.65
	ภายในกลุ่ม	108.11	395	0.27		
	รวม	108.80	399			
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	4	0.22	0.45	0.77
	ภายในกลุ่ม	195.43	395	0.50		
	รวม	196.32	399			
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.31	4	0.33	0.86	0.49
	ภายในกลุ่ม	150.36	395	0.38		
	รวม	151.67	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.76	4	0.19	1.08	0.37
	ภายในกลุ่ม	69.75	395	0.18		
	รวม	70.51	399			

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) ด้วยการจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า F - test โดยรวมพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้แรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.37 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงงูใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.61 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.24 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.24 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.39 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.44 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.47 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.65 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.77 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.49 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ											
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,000 – 7,000 บาท			7,001 – 9,000 บาท			มากกว่า 9,000 บาท		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.24	0.37	ปานกลาง	3.21	0.38	ปานกลาง	3.15	0.34	ปานกลาง	3.10	0.71	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.77	0.64	ปานกลาง	2.68	0.74	ปานกลาง	2.68	0.75	ปานกลาง	2.98	0.72	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.22	0.46	ปานกลาง	3.34	0.51	ปานกลาง	3.27	0.53	ปานกลาง	3.27	0.53	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.58	0.64	ปานกลาง	2.57	0.70	ปานกลาง	2.54	0.70	ปานกลาง	2.59	0.50	ปานกลาง
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.59	0.60	ปานกลาง	2.55	0.63	ปานกลาง	2.57	0.57	ปานกลาง	2.52	0.63	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.44	ปานกลาง	3.02	0.49	ปานกลาง	2.97	0.49	ปานกลาง	3.00	0.33	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.88	0.41	ปานกลาง	2.89	0.55	ปานกลาง	2.87	0.53	ปานกลาง	2.88	0.39	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.60	ปานกลาง	3.03	0.74	ปานกลาง	3.06	0.68	ปานกลาง	3.18	0.35	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.83	0.54	ปานกลาง	2.76	0.64	ปานกลาง	2.81	0.61	ปานกลาง	2.83	0.53	ปานกลาง
รวม	2.90	0.35	ปานกลาง	2.89	0.44	ปานกลาง	2.88	0.42	ปานกลาง	2.93	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 7,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52



ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด)

จำแนกตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	0.15	0.99	0.40
	ภายในกลุ่ม	57.80	396	0.15		
	รวม	58.23	399			
2. สภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.40	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	207.91	396	0.53		
	รวม	209.11	399			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	1.15	0.33
	ภายในกลุ่ม	100.55	396	0.25		
	รวม	101.42	399			
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.052	3	0.02	0.04	0.99
	ภายในกลุ่ม	187.37	396	0.47		
	รวม	187.42	399			
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.05	0.12	0.95
	ภายในกลุ่ม	150.37	396	0.38		
	รวม	150.50	399			

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	0.05	0.29	0.83
	ภายในกลุ่ม	91.55	396	0.23		
	รวม	91.75	399			
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.04	0.99
	ภายในกลุ่ม	108.76	396	0.28		
	รวม	108.80	399			
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	196.02	396	0.50		
	รวม	196.32	399			
9. ความเจริญก้าวหน้าและ ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.14	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	151.27	396	0.38		
	รวม	151.67	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.06	0.98
	ภายในกลุ่ม	70.48	396	0.18		
	รวม	70.51	399			

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม่กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) ด้วยการจำแนกตามค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า F - test โดยรวมพบว่า ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.98 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.40 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.52 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.99 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.95 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.83 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.99 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.90 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.79 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง

แรงงูใจในการทำงาน	ตำแหน่ง						T - test	Sig.
	หัวหน้างาน			พนักงานปฏิบัติการ				
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.13	0.50	ปานกลาง	3.20	0.37	ปานกลาง	-0.84	0.40
2. สภาพในการทำงาน	2.84	0.77	ปานกลาง	2.70	0.72	ปานกลาง	0.91	0.37
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.32	0.52	ปานกลาง	3.30	0.50	ปานกลาง	0.13	0.90
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.55	0.71	ปานกลาง	2.57	0.68	ปานกลาง	-0.15	0.89
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.54	0.59	ปานกลาง	2.56	0.62	ปานกลาง	-0.16	0.87
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.99	0.40	ปานกลาง	3.00	0.48	ปานกลาง	-0.10	0.92
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.90	0.59	ปานกลาง	2.88	0.52	ปานกลาง	0.18	0.86
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.02	0.59	ปานกลาง	3.04	0.71	ปานกลาง	-0.15	0.88
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.80	0.56	ปานกลาง	2.78	0.62	ปานกลาง	0.17	0.87
รวม	2.90	0.42	ปานกลาง	2.89	0.42	ปานกลาง	0.64	0.95

จากตารางที่ 27 การทดสอบระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน โรงอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) โดยจำแนกตามตำแหน่งหัวหน้างานและ พนักงานปฏิบัติการของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า T-test พบว่าแรงจูงใจใน ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.40 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.37 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตำแหน่ง แยกต่างกัันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.90 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.89 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกันมี ระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.87 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.92 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจ แยกต่างกััน โดยมีค่า Sig. = 0.86 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.88 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจ แยกต่างกััน โดยมีค่า Sig. = 0.87 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามแผนการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	แผนการปฏิบัติงาน								
	การผลิต			บัญชีและการเงิน			การควบคุมภาพ, การประกันคุณภาพ		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.18	0.37	ปานกลาง	3.30	0.37	ปานกลาง	3.20	0.39	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.67	0.72	ปานกลาง	2.69	0.75	ปานกลาง	2.78	0.71	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.50	ปานกลาง	3.32	0.39	ปานกลาง	3.53	0.39	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.54	0.68	ปานกลาง	2.52	0.71	ปานกลาง	2.68	0.72	ปานกลาง
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.54	0.63	ปานกลาง	2.78	0.42	ปานกลาง	2.67	0.46	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.47	ปานกลาง	2.90	0.52	ปานกลาง	3.17	0.57	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.86	0.53	ปานกลาง	2.73	0.71	ปานกลาง	2.95	0.55	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.03	0.72	ปานกลาง	2.75	0.88	ปานกลาง	3.03	0.82	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จใน การทำงาน	2.78	0.64	ปานกลาง	2.47	0.69	น้อย	2.66	0.63	ปานกลาง
รวม	2.87	0.42	ปานกลาง	2.83	0.50	ปานกลาง	2.96	0.44	ปานกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	แผนการปฏิบัติงาน											
	วิศวกรรม, ช่าง			ทรัพยากรบุคคล			การตลาด, จัดซื้อ			คลังสินค้า		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.15	0.42	ปานกลาง	3.38	0.61	ปานกลาง	3.40	0.40	ปานกลาง	3.23	0.37	ปานกลาง
2. สภาพในการทำงาน	2.76	0.80	ปานกลาง	3.42	0.07	ปานกลาง	2.92	0.29	ปานกลาง	2.69	0.69	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.17	0.65	ปานกลาง	3.65	0.54	มาก	3.52	0.16	มาก	3.21	0.44	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	2.57	0.77	ปานกลาง	3.22	0.65	ปานกลาง	3.00	0.25	ปานกลาง	2.52	0.63	ปานกลาง
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	2.56	0.75	ปานกลาง	2.80	0.22	ปานกลาง	2.27	0.31	น้อย	2.53	0.63	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.55	ปานกลาง	3.22	0.52	ปานกลาง	3.33	0.58	ปานกลาง	3.07	0.38	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.99	0.48	ปานกลาง	3.31	0.45	ปานกลาง	2.93	0.31	ปานกลาง	2.91	0.42	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.24	0.42	ปานกลาง	3.36	0.42	ปานกลาง	2.75	0.00	ปานกลาง	3.09	0.59	ปานกลาง
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	2.92	0.45	ปานกลาง	3.00	0.33	ปานกลาง	2.67	0.38	ปานกลาง	2.90	0.52	ปานกลาง
รวม	2.94	0.44	ปานกลาง	3.26	0.35	ปานกลาง	2.98	0.17	ปานกลาง	2.90	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามแผนการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างแผนการผลิต มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานเท่ากันน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 กลุ่มตัวอย่างแผนบัญชีและการเงิน มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 กลุ่มตัวอย่างแผนการควบคุมคุณภาพ, การประกันคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 กลุ่มตัวอย่างแผนกวิศวกรรม, ช่าง มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 กลุ่มตัวอย่างแผนกทรัพยากรบุคคล มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 กลุ่มตัวอย่างแผนกการตลาด, จัดซื้อ มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 กลุ่มตัวอย่างแผนกคลังสินค้า มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มากกว่าด้านอื่นๆ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุดในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) จำแนกตาม
แผนการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	แผนการปฏิบัติงาน				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
1. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.63	6	0.11	0.72	0.64
	ภายในกลุ่ม	57.60	393	0.15		
	รวม	58.23	399			
2. สภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.23	6	0.87	1.68	0.13
	ภายในกลุ่ม	203.88	393	0.52		
	รวม	209.11	399			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.01	6	0.50	2.00	0.06
	ภายในกลุ่ม	98.41	393	0.25		
	รวม	101.42	399			
4. ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.00	6	0.83	1.79	0.10
	ภายในกลุ่ม	182.42	393	0.46		
	รวม	187.42	399			
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	6	0.25	0.67	0.68
	ภายในกลุ่ม	148.98	393	0.38		
	รวม	150.50	399			

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ				F-test	Sig.
	ความแปรปรวน	SS	df	Ms		
6. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.19	6	0.37	1.60	0.15
	ภายในกลุ่ม	89.56	393	0.23		
	รวม	91.75	399			
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.37	6	0.40	1.46	0.19
	ภายในกลุ่ม	106.43	393	0.27		
	รวม	108.80	399			
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.87	6	0.48	0.97	0.44
	ภายในกลุ่ม	193.45	393	0.49		
	รวม	196.32	399			
9. ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.44	6	0.41	1.07	0.38
	ภายในกลุ่ม	149.23	393	0.38		
	รวม	151.67	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.57	6	0.26	1.49	0.18
	ภายในกลุ่ม	68.95	393	0.18		
	รวม	70.51	399			

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) ด้วยการจำแนกตามแผนการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลให้แรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.18 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาแรงงูใจด้านนโยบายและการบริหารงาน แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.64 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสภาพในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.13 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.10 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.68 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.15 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.44 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน แผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.38 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยศึกษาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ นโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

ประชากรในการดำเนินงานวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 600 คน จาก 7 แผนก ได้แก่ การผลิต บัญชีและการเงิน การควบคุมคุณภาพ, ประกันคุณภาพ วิศวกรรม,ช่าง ทรัพยากรบุคคล การตลาด, จัดซื้อและคลังสินค้า โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package of the Social Science For Windows) โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ สำหรับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า T – test และหาค่า One – Way ANOVA (F – test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.8 และเพศชายร้อยละ 33.3 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 36.3 อายุ 40 – 49 ปี ร้อยละ 8.5 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.5 โดยมีสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 45.8 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ร้อยละ 2.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 47.3 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 36.5 ประถมศึกษา ร้อยละ 12.3 ปวศ./อนุปริญญา ร้อยละ 2.3 และน้อยสุดได้แก่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 1.8 สำหรับค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเฉลี่ย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,000 – 7,000 บาท ร้อยละ 60.3 รองลงมา 7,001 – 9,000 บาท ร้อยละ 21.3 ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 16.0 และค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนเฉลี่ยที่น้อยสุดอยู่ที่ช่วงมากกว่า 9,000 บาท ร้อยละ 2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 94.3 และตำแหน่งหัวหน้างาน ร้อยละ 5.8 และพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกการผลิต ร้อยละ 77.0 รองลงมาเป็นแผนกคลังสินค้า ร้อยละ 6.5 แผนกการควบคุมคุณภาพ, ประกันคุณภาพ แผนกวิศวกรรม, ช่าง ร้อยละ 5.8 แผนกทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 2.3 แผนกบัญชีและการเงิน ร้อยละ 2.0 และแผนกการตลาด, จัดซื้อ ร้อยละ 0.8

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

นโยบายและการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.20) ในทุกเรื่องดังนี้ โรงงานมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ โรงงานมีการกำหนดสายงาน แผนกและฝ่ายที่ชัดเจน โรงงานมีการมอบหมายงานตามทักษะความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม มีการจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

สภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.70) ในทุกเรื่องดังนี้ สภาพแวดล้อมของโรงงานไม่สร้างมลพิษ กลิ่นเหม็น สิ่งปฏิกูล มีการจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวนงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.30) เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ บุคคลในโรงงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง หัวหน้างานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีบางเรื่องอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร

ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.57) เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มีสวัสดิการรองรับ - ส่ง มีค่ารักษาพยาบาลให้ มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาที่เหมาะสม อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ มีวันหยุดที่เหมาะสม และค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีบางเรื่องอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องมีเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ โรงงานมีโบนัสประจำปีให้

ความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.56) เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่ในการปฏิบัติงานปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ งานที่ปฏิบัติไม่มีอันตราย ไม่มีความเสี่ยง งานที่ปฏิบัติปราศจากมลพิษ สารพิษที่อาจก่อให้เกิดโรคต่างๆ และความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีบางเรื่องอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องมีการจัดทำประกันชีวิตให้และเรื่องมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้

ความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.00) ในทุกเรื่องดังนี้ ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โรงงานสามารถจ่ายตอบแทนในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ โรงงานมีความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

การได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.89) ในทุกเรื่องดังนี้ได้รับการ

ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ได้รางวัลตอบแทนเมื่อทำผลงานดี ได้รับคำชมเชยจาก ผลงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้ กระจ่างสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 3.04) ในทุกเรื่องดังนี้ งานที่ปฏิบัติช่วย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ปฏิบัติทำทลายความสามารถ งานที่ปฏิบัติตรงกับสาขาวิชาชีพ ที่ศึกษา ได้ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ที่ผ่านมา

ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้ กระจ่างสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.78) ในทุก เรื่องดังนี้ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากงาน ในหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนา มีโอกาสได้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่ต้องการ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน นโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และการทดสอบพบว่า ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ ในการทำงานปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันมีมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

ผลกระทดสอบ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แผนการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้าน ที่แตกต่างกัน

ผลกระทดสอบ พบว่าพนักงานที่มีแผนการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม่กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรอาจมีพนักงานเป็นประชากรในพื้นที่ใกล้เคียงกับองค์กร และองค์กรเปิดโอกาสให้ประชากรในพื้นที่ใกล้เคียงเข้าปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่อาจเป็นเพื่อน ญาติ พี่ น้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเป็นมิตร เข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติที่ได้ปฏิบัติงานบุคคลอื่น เกิดความสุขในการทำงานจึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆนั่นเอง และพนักงานมี

ระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่นๆทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตผลไม้กระป๋อง ซึ่งมีกระบวนการผลิตนั้นอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานได้ พนักงานภายในองค์กรจึงต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากตามความเสี่ยงของงานที่ได้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการความปลอดภัยจากอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับปฏิบัติงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การจัดทำประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ ซึ่งสิ่งต่างๆที่กล่าวมานี้องค์กรอาจต้องมีค่าใช้จ่ายสูงในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ถ้าองค์กรมีความสามารถทางการเงินพอสมควรนั้นควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านนี้ให้มาก เพราะเป็นสิ่งช่วยดำรงพนักงานให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้ดีอีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

ด้านสภาพในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพในการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวนงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจจำนวนงานกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกันศักยภาพของพนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องบุคคลในโรงงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญความสามัคคีระหว่างพนักงานเพิ่มมากขึ้นอาจเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องอัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เรื่องมีเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ เรื่องโรงงานมีโบนัสประจำปีให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มอัตราค่าจ้างรวมทั้งต้องคำนึงถึงอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน และองค์กรอาจมีโบนัสให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อดึงดูดให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องการจัดทำประกันชีวิตให้ และเรื่องการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยมากขึ้น จากการจัดทำประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิตให้แก่พนักงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง สยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องของโรงงานสามารถจ่ายค่าตอบแทนในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรให้ความสำคัญความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเพิ่มขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องของได้รางวัลตอบแทนเมื่อทำผลงานดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรจัดรางวัลเป็นผลตอบแทนให้แก่พนักงานที่มีผลงานดี เพื่อส่งเสริมความดีความชอบแก่พนักงาน ให้พนักงานรู้สึกอยากทำเช่นนั้นต่อไป

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติตรงกับสายวิชาชีพที่ศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับทักษะของพนักงานแต่ละคนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานมากขึ้น

ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม มีระดับความคิดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมองรายละเอียดรายข้อพบว่า เรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสด้านการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาส มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

นำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการเป็นอันดับแรงรองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพราะอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะยังอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำแรงจูงใจในการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ไปใช้กับการศึกษาวิจัยในธุรกิจประเภทต่างๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, 2549.

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. “แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนา ในตำบลเชียงหวาง

อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา

การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

จิราภรณ์ ขวัญบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา

กลุ่มบริษัททีปโก้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2546.

ชูลีพร พิมพ์หอม. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย

ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

ธีรวัฒน์ หวานรอบรู้. “การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,

2548.

มนัส บุญวงศ์. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง” วิทยานิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

2537.

มณูญ เรือนใจมั่น. “ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอ

กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2347.

มหาวิทยาลัยศิลปากร บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ พ.ศ.2543. นครปฐม : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร 2543.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ความหมายของแรงจูงใจ. [online]. Accessed 15 กุมภาพันธ์ 2554.

Available from pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475512/Motivation_by_1.doc

มณฑล รอยตระกูล. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพกรพื้นที่สาขา.”

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏ
นครปฐม, 2546.

อำนาจ แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์,
2544.

ศิริวรรณ ไตรลักษณ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต ตรีศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี, 2551.

สิริอร วิชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร :
บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2545.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อำเภอปราณบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม 1988 (จำกัด) อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบคำถามชุดนี้ทุกข้ออย่างถูกต้อง ตรงกับความจริง ความคิด ความรู้สึกของท่านมากที่สุด หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสาวทัศนีย์ เอี่ยมสะอาดได้ที่คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 หมายเลขโทรศัพท์ 082-6400835

ข้อมูลที่ท่านได้ให้ไว้จะไม่มีการเปิดเผยเกี่ยวกับตัวท่านหรือกิจการในการรายงานข้อมูล รวมทั้งจะไม่มีการร่วมใช้ข้อมูลกับบุคคลภายนอกอื่นใด โดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาวทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด)

นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 – 29 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ค่าจ้างที่ท่านได้รับต่อเดือนโดยเฉลี่ย

ต่ำกว่า 5,000 บาท

5,000 – 7,000 บาท

7,001 – 9,000 บาท

มากกว่า 9,000 บาท

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

6. ตำแหน่งงาน

 หัวหน้างาน พนักงานปฏิบัติการ

7. แผนกการปฏิบัติงาน

 การผลิต บัญชีและการเงิน การควบคุมคุณภาพ, การประกันคุณภาพ วิศวกรรม, ช่าง ทรัพยากรบุคคล การตลาด, จัดซื้อ คลังสินค้า

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพื่อวัดระดับแรงจูงใจ

หัวข้อประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายและการบริหารงาน					
1. โรงงานมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. โรงงานมีการกำหนดสายงาน แผนกและฝ่ายที่ชัดเจน					
3. โรงงานมีการมอบหมายงานตามทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสม					
4. มีการจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด					
สภาพในการทำงาน					
6. สภาพแวดล้อมของโรงงานไม่สร้างมลพิษ กลิ่นเหม็น สิ่งปนื้อกูด					
7. มีการจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม					
8. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย					
9. มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวนงาน					

หัวข้อประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
10. บุคคลในโรงงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งแยกพวก พ้อง					
11. หัวหน้างานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงานและ เรื่องส่วนตัว					
12. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา					
13. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำทั้งในการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว					
14. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา					
15. ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
16. มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร					
ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ					
17. มีสวัสดิการรถรับ – ส่ง					
18. มีค่ารักษาพยาบาลให้					
19. อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
20. อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ					
21. มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาที่เหมาะสม					
22. มีเงินเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพ					
23. โรงงานมีโบนัสประจำปีให้					
24. มีวันหยุดที่เหมาะสม					

หัวข้อประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความปลอดภัยในการทำงาน					
25. สถานที่ในการปฏิบัติงานปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ					
26. งานที่ปฏิบัติไม่มีอันตราย ไม่มีความเสี่ยง					
27. งานที่ปฏิบัติปราศจากมลพิษ สารพิษที่อาจก่อให้เกิดโรคต่างๆ					
28. มีการจัดทำประกันชีวิตให้					
29. มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้					
ความมั่นคงในการทำงาน					
30. ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความมั่นคง					
31. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
32. โรงงานสามารถจ่ายค่าตอบแทนในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ					
33. โรงงานมีความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
34. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน					
35. ได้รางวัลตอบแทนเมื่อทำผลงานดี					
36. ได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ					
37. ตำแหน่งงานทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น					
38. ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					

หัวข้อประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
39. งานที่ปฏิบัติช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
40. งานที่ปฏิบัติทำทลายความสามารถ					
41. งานที่ปฏิบัติตรงกับสายวิชาชีพที่ศึกษา					
42. ได้ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ที่ผ่านมา					
ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน					
43. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
44. ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากงานในหน้าที่					
45. มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนา					
46. มีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ					

ข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด
 ที่อยู่ 421 หมู่ 1 ตำบลวังก้ง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77120
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 โรงเรียนรัษฎาวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 พ.ศ. 2553 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ประวัติการฝึกงาน
 พ.ศ. 2553 ฝึกงานกับโรงแรมดุสิตธานี หัวหิน ฝึกงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี