



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

โดย

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

โดย

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

FACTORS THAT EFFECT MOTIVATION FOR OPERATE OF
EMPLOYEES IN GLASS CONTAINER FACTORY SIAM
GLASS INDUSTRY COMPANY LIMITED
(AYUTTHAYA PLANT)

BY

MR. WEERAYUT WARNITKOMONNAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM IN STRATEGIC MANAGEMENT
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

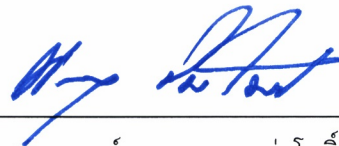
เมื่อ วันที่ 30 เม.ย. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



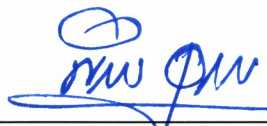
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิกา ผดุงสิทธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. นกตล ร่มโพธิ์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา
ชื่อผู้เขียน	นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. นภดล ร่มโพธิ์
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t-Test, ANOVA และ Enter Regression

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความมั่นคงด้านความสำเร็จ และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญาการทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / พนักงานโรงงาน

Independent Study Title	FACTORS THAT EFFECT MOTIVATION FOR OPERATE OF EMPLOYEES IN GLASS CONTAINER FACTORY SIAM GLASS INDUSTRY COMPANY LIMITED AYUTTHAYA PLANT)
Author	Mr. Weerayut Warnitkomonnan
Degree	Master of Business Administration
Department/Faculty/University	Program in Strategic Management Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Nopadol Lompho, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

An objective of this study were to determined 1) level of motivation for operating 2) factors that effect motivation for operate of employees 3) competency that effect motivation for operate of employees in glass container factory for energy drink : Siam Glass Industry Co., Ltd. (Ayutthaya Plant). Data were collected by questionnaires from 178 employees as group of samples and statistical analyze at 95% confidential level by compared mean(t-test), one-way analysis of variance(ANOVA) and Multiple Regression analysis.

Results of study showed that majority of the group were male, age between 26-35 years, college graduated, position operator, and period of work between 1-5 years. Overall factors that effect motivation for operate of employees are in high level. When consider each factor in details found that Achievement, Respectation, Responsibility, Type of working, Management policy, Relationship, Teamwork, Quality awareness, Keep promise, Passion for excellent and Adaptive to change are in high level. While career path, Compensation, Environment and Safety are in middle level.

Results of hypothesis testing found employees with different gender and age have indifferent motivation at statistical level .05 significantly, A motivation factor in term of Achievement, Recognition, Environment and Safety has effect to motivation of employee, Competency factor in term of passion for excellent, Adaptive to change and

keep promise, teamwork and quality awareness has effect to motivation of employee at statistical level .05 significantly.

Keywords: motivation factors, motivation for operation, employees



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.นภดล ร่มโพธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อแนะนำด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.มนวิภา ผดุงสิทธิ์ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บริหารบริษัท ฯ อันได้แก่ คุณวิวัฒน์ ศุภธรรม ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป คุณสถาพร ไชยวิชการ ตำแหน่งผู้จัดการโรงงานสมุทรปราการ คุณยุพิน มนตรีดิถิก ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคล รวมถึงพนักงานโรงงานผลิตภัณฑ์ขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงานของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือบริษัทโอเอสเอสฯ ที่ผู้ศึกษาเข้าไปเก็บข้อมูล ที่สละเวลาให้ตอบแบบสอบถามและอนุเคราะห์ข้อมูลด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงงานผลิตภัณฑ์ขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่สนใจ อนึ่งหากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 บททบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี	5
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	5
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	5
2.1.2 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอิร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory)	7
2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)	9

	(7)
2.3 ความหมายของสมรรถนะ	11
2.4 สมรรถนะในการทำงาน (Competency)	12
2.5 ประเภทและรูปแบบของสมรรถนะ	13
2.5.1 ประเภทและรูปแบบของสมรรถนะ	13
2.5.2 คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute)	16
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
2.7 สมมติฐานการวิจัย	19
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย	20
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	20
3.1.1 ตัวแปรอิสระ	20
3.1.2 ตัวแปรตาม	20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2.1 ประชากรในการวิจัย	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการศึกษา	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	32
4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.1.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	33
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	50
4.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	50
4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	63
4.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	68

	(8)
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการศึกษา	72
5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	72
5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	72
5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า	72
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	75
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ	75
5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย	76
5.3.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง	76
รายการอ้างอิง	77
ภาคผนวก	80
ประวัติผู้เขียน	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	การวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	25
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัดตามข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคล	32
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด	34
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด	35
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	36
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	37
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	38
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	39

- 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 40
- 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 41
- 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 42
- 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 43
- 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 44
- 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 45
- 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้าน ด้านการใส่ใจคุณภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา 46

4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการรักษาคำมั่นสัญญา ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	47
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	48
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้าน ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องต้มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอสภา	49
4.18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานชาย และหญิง	50
4.19	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	51
4.20	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	55
4.21	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน	58
4.22	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน	61
4.23	เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	64
4.24	ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	67
4.25	เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะองค์กร	68
4.26	ผลการทดสอบปัจจัย สมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	70

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมผลิตขวดแก้วในประเทศไทยมีการเติบโต เป็นไปตามการขยายตัวของภาคธุรกิจเครื่องดื่มและผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องดื่มชูกำลัง ซึ่งเน้นตอบสนองความต้องการผู้บริโภคจากตลาดภายในประเทศเป็นหลัก ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมดังกล่าว จึงต้องเร่งปรับปรุงผลิตภัณฑ์ขวดแก้วเพื่อสนองตอบเชิงรุกต่อตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยลูกค้าส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเรื่องวัสดุ ความประณีต การออกแบบ คุณภาพชิ้นงาน ราคา ต้องทำการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการลดต้นทุนจากของเสีย เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ประหยัดพลังงานและส่งเสริมกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีการควบคุมคุณภาพของสินค้าที่ผลิตให้ได้ตามมาตรฐานสากล

บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2520 โดยกลุ่มนักธุรกิจชาวไทย ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 70 ล้านบาท เพื่อผลิตและจัดจำหน่ายขวดแก้วชนิดใสและสีเหลืองอำพันซึ่งมีทั้งชนิดคอขวดแคบและกว้าง การดำเนินงานอยู่ภายใต้ความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงที่จะผลิตขวดแก้วที่ได้มาตรฐานและมีรูปทรงที่หลากหลายเพื่อสร้างความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า โรงงานแห่งแรก ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ บนพื้นที่ 40 ไร่ โดยเริ่มเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2521 ปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงาน 800 คน มีสายงานการผลิต 11 สายการผลิต และเตาหลอมจำนวน 4 เตา ในขณะนี้โรงงานมีกำลังการผลิต 600 ตันต่อวัน หรือ 219,00 ตันต่อปี และบริษัท ฯ ยังได้ร่วมมือกับบริษัท นิฮอนยามามูระกล๊าส จำกัด ผู้นำด้านการผลิตขวดแก้วแห่งญี่ปุ่น เพื่อการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัท ฯ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านการผลิตและการตลาดอย่างรวดเร็ว

บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จึงได้ขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการก่อสร้างโรงงานแห่งที่ 2 เมื่อ ปี พ.ศ 2547 ที่ จ.พระนครศรีอยุธยา และโรงงานแห่งที่ 3 ในปี พ.ศ. 2555 ที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้วยกำลังการผลิตรวมกว่า 530,000 ตันต่อปี

จากการแข่งขันอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ในประเทศไทย ในช่วงปี 2558 ที่ผ่านมา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ซึ่งเป็นผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ขวดแก้ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเป็นผู้นำในการผลิตบรรจุภัณฑ์ เครื่องดื่มให้พลังงานในประเทศไทย โดยยึดหลักความใส่ใจในคุณภาพและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นธรรม ซึ่งปัจจุบัน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) เป็นผู้ผลิตหลักให้กับ บริษัท ไอเอสเอส จำกัด

จากการแข่งขันที่รุนแรงในตลาดเครื่องตัดไม้ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงาน อยุธยา) ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกสาเหตุได้ ดังนี้ ประการแรก บริษัทฯ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้ผลิตเครื่องตัดไม้ให้พลังงาน ภายในประเทศ ประการที่สอง ด้วยกิจการที่มีโครงสร้างเป็นบริษัทในเครือ ของบริษัท โอเอสเอส จำกัด ทำให้บริษัทฯ มีความเสียเปรียบในเชิงอำนาจการต่อรองราคากับบริษัทแม่ ทำให้ไม่สามารถเพิ่มราคาขายที่เป็นจริงได้ แม้ในขณะที่ต้นทุนการประกอบการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านต้นทุนพลังงาน และปัจจัยด้านต้นทุนวัตถุดิบที่สูงขึ้น ประการที่สาม จากปริมาณการขายที่ต่ำกว่ากำลังการผลิตทำให้บริษัทประสบปัญหา จึงจำเป็นต้องลดกำลังการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะของตลาด ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงกว่าที่ควรจะเป็นและเกิดค่าใช้จ่ายจากการลดการผลิตดังกล่าว และประการสุดท้าย คือการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และไม่สามารถหาพนักงานทดแทนได้ตามความต้องการของบริษัท

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงพยายามรักษามาตรฐานในการผลิตโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ภายใต้การบริหารแบบ Operation Standard ซึ่งประกอบไปด้วย 1.ด้านความปลอดภัย 2.ด้านคุณภาพ 3.ด้านประสิทธิภาพ 4.ด้านความสะอาด นอกจากนี้บริษัทฯ เล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเหนือกว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตบรรจุภัณฑ์ขวดแก้ว เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ควบคู่กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ ดังนั้น บริษัทฯ จึงนำรูปแบบการบริหารบุคคลโดยใช้ Core Competency เข้ามาบริหารพนักงานภายในองค์กรทุกระดับ ทางบริษัท ฯ ยังได้พยายามในการพัฒนาด้านบุคลากรในหลายมิติ เช่น การนำระบบวัดผลประสิทธิภาพการทำงาน มาใช้ในการวัดผลงานประจำปีของพนักงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรงภายในประเทศ บริษัทฯ พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในพนักงาน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีการศึกษาบุคลากรในองค์กรว่าพนักงานมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการปฏิบัติงาน และพยายามตอบสนองความต้องการหรือแรงจูงใจพนักงานเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ในกรอบที่เป็นธรรมทั้งในด้านของบริษัทและด้านของพนักงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่ตนเองคาดหวังแล้วก็จะส่งผลถึงผลงานที่บริษัทคาดหวังด้วยเช่นกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาวะที่มีการจูงใจที่ดีและเหมาะสม ย่อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างปัญหาในการปฏิบัติงานในที่สุด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจนั้นว่าเป็นหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรและ เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ทั้งผู้บริหารและพนักงาน ก็จะสามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางกำหนดไว้

จากที่กล่าวมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้าง เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารบริษัท และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร สามารถนำมาปรับเป็นแนวนโยบายทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังช่วยให้บริษัทฯ มีการพัฒนา รวมทั้งการดำเนินงานไปอย่างก้าวหน้า สามารถแข่งขันในโลกธุรกิจปัจจุบันต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) หรือไม่
2. ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) เป็นการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการ

ทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทสยามกลาสอนิทัศน์ จำกัด (โรงงานอยุธยา) จำนวนประมาณ 300 คน (เฉพาะพนักงานอัตราจ้างประจำ ไม่รวมพนักงานอัตราจ้างชั่วคราว)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้องค์กรเกิดความตระหนักถึง ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป
2. เพื่อป้องกันมิให้พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้ผู้บริหารนำผลการศึกษาไปใช้ในการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท
5. เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้พิจารณาเพื่อวางกลยุทธ์แก้ไขปัญหา การลาออกของพนักงานบริษัท สยามกลาสอนิทัศน์ จำกัด

บทที่ 2

บททบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม กลาสอินดัสทรี จำกัด นั้น ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ลำดับหัวข้อในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 Equity Theory (ทฤษฎีความเสมอภาค)
- 2.3 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.4 สมรรถนะในการทำงาน (Competency)
- 2.5 ประเภทและรูปแบบของสมรรถนะ
- 2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย
- 2.7 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans 1989: 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

กรองแก้ว อยู่สุข (2542, น. 71) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมที่มีการแสดงออกบางอย่างที่ทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจ แสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกจูงใจ หรือ “ความเต็มใจที่จะทำงานบางอย่าง โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้”

พงศ์ หรดาล (2540, น. 81) ได้ให้นิยาม ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงการจัดสภาวะการณ์ ต่าง ๆ ให้มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำพาไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516, น. 414) อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึง วิธีการที่ จะชัก
นำให้ผู้อื่น ตัดสินใจประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์

พรรณี ช. เจนจิต (2528, น. 8) ได้ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัว กระตุ้น
ที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้น เนื่องจากคนเรามีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าเราขาดใตสิ่งนั้น ๆ
ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เราแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้ใตสิ่งนั้น ๆ มาเมื่อได้สนองความต้องการแล้วเราจะ
หยุดพฤติกรรมนั้น

Richard and Lyman (1991, pp. 380-391, อ้างถึงใน Moorhead and
Griffin, 1998, pp. 518-520) ต่างให้ความหมายของแรงจูงใจที่ตรงกันว่า แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดัน
หรือพลังที่ทำให้คนมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ หรือเป็นพลังหรือแรงผลักดันที่ช่วยนำคนไปสู่
การแสดงพฤติกรรมเฉพาะหนึ่ง ๆ เช่น นักศึกษาที่ใช้เวลาทั้งคืนเพื่อทำรายงานหนึ่งๆ เพื่อให้มั่นใจว่า
รายงานของเขาจะดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้หรือพนักงานขายที่อุทิศเวลาในวันหยุดของตนเพื่อการ
ทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลทั้งสองนี้ต่างก็ถูกจูงใจ แต่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต่างกัน

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ (2529, น. 37) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง
แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อทำให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วย
ความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดย
มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จ

ธรรารรณ พลหาญ (2543, น. 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัย
ที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทพปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
อย่างสุดความสามารถ

Loudon and Bitta (1993, น. 603) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่
ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะ
เป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

Beach. (1965, น. 379, อ้างถึงในปราโมทย์ ศรีวิลักษณ์, 2542, น. 20) ได้ให้
ความหมายของการจูงใจว่า ความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อ
บรรลุเป้าหมายโดยรับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, น. 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่ง
ต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือ
เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

นิธิเมธ หัสไทย (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านระดับราชการ

สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต บางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ.05

พนเนตร ศรีประทุม (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ราชสปอร์ตเลน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

ณัฐวัตร สนหอม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและ ความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory)

สุรพล พะยอมแย้ม (2545, น. 63-64) ได้กล่าวเอาไว้ว่า Frederick Herzberg และคณะได้มีการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน หรือเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขาที่ทำอยู่” และ หลังจากทำการพิสูจน์สมมติฐานหลักว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติ ในทางบวก และองค์ประกอบที่ นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับ สมมติฐานเดิม ที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย จากผลวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำ ให้คนอยากทำงานเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น เพราะสภาวะแวดล้อมรอบด้านได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมี สุขภาพจิต ในการปฏิบัติงานแย่งจึงเรียกว่าปัจจัยนี้อีกชื่อว่า “ปัจจัยสุขอนามัย”

Herzberg (1959) สรุปปัจจัย 2 ประการดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ประสบ
ความสำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จมีคน
ยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานน่าสนใจ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบต่อตนเองและงาน
ของเขา
- 1.5 ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่
- 2.1 เงินเดือน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อ
ลูกน้อง
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของ
เขา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อน
ร่วมงาน
- 2.5 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่า หัวหน้าตั้งใจสอนงานและให้งาน
ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 2.6 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขา
รู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- 2.7 สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่
- 2.8 สภาพชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบ
ต่อชีวิตส่วนตัว ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจาก
การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Equity Theory (Stacy, 1992, p. 168) พัฒนาขึ้นโดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาจาก Output (ผลตอบแทน) กับ Input (ตัวป้อน) ซึ่งก็คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ อธิบายไว้ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สุขภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสภาพ การยอมรับจาก หัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น เขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจ

ในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบคือ

1. Equitably Rewarded (ผลตอบแทนเหมาะสม) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. Under Rewarded (ผลตอบแทนต่ำไป) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ โดยพยายามเพิ่มผลตอบแทน

เช่น เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม หรือ ลดตัวป้อน เช่น ทำงานให้น้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้ง ละคราน ๆ เป็นต้น หรือโดยการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น เช่น ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง เปลี่ยนงาน ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่ หรืออาจเปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ เช่น คิดว่ายังมีคนอื่นที่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่า

3. Over Rewarded (ผลตอบแทนสูงไป) การรับรู้ว่าได้ผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหา ต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ โดยการเพิ่มตัวป้อน เช่น ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น หรือลดผลตอบแทน เช่น ยอมให้หักเงินเดือน พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น เช่น ขอให้ผู้อื่นได้รับผลตอบแทนเท่ากับตนเอง

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 341) ได้กล่าวถึง ปัจจัยและด้านตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพล ต่อทัศนคติ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ อย่างน้อยที่สุดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้จะมี การส่งผลในทางหนึ่งทางใดต่อทัศนคติดังกล่าวคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การบริหาร และ ปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่ภายนอกหน่วยงานนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดีในการ ปฏิบัติงานโดยมีข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใช้งานที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ใด้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การ ตลอดจน การจัดองค์การและระบบที่มีประสิทธิภาพขององค์การ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพทางกาย และสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความหมายของสมรรถนะ

Boyatzis (1982) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า /เหนือกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้

McClelland (1970) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคล สามารถสร้าง ผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า ความคาดหวังที่กำหนดไว้

Spencer (1993) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บุคคล สามารถกระทำการหรือดำเนินงานการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้อาศัยจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2541) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถ ความมีอำนาจ หรือความพอเพียงในการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ได้รับมาและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2548) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสมรรถนะมี 5 ประการคือ

1. ความรู้ (knowledge) เป็นองค์ประกอบเฉพาะด้านของบุคคลนั้นๆ เช่น ความรู้ ด้านภาษา ความรู้ด้านวิศวกรรม

2. ทักษะ (Skills) ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำ ทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการออกแบบอาคาร หรือทักษะในการบริหารบุคคล

3. ทักษะ (Attitude) คือ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตน (Self-concept) สิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือเป็นคนที่มีวินัยในการทำงานสูง

5. แรงขับภายใน (Motives) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ สิ่งที่เป็นเป้าหมาย ของตน

2.4 สมรรถนะในการทำงาน (Competency)

สมรรถนะในการทำงาน (2555) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ลุล่วง ตามที่กำหนดไว้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้า ไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้ได้

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและ เปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และ ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

McClelland (1973, อ้างถึงใน สุภัญญา รัศมี ธรรมโชติ, 2548, น. 11) ให้ความหมาย ของสมรรถนะว่า คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคล นั้นสร้างผลการปฏิบัติ งานที่ดี หรือ ตามเกณฑ์ ที่ กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบและได้เปรียบเทียบกับ ความหมายของสมรรถนะที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง

วิทย์ เทียงบุญธรรม (2541) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถ ความมีอำนาจ หรือความพอเพียงในการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ ได้รับมาและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่สามารถแสดงผ่านพฤติกรรม

2. Job competences เป็นสมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ เช่น ตำแหน่งในการบริหารงาน

3. Organization competencies เป็นสมรรถนะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ ความสำเร็จได้

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547, น. 18) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงความรู้ (Cognitive competencies) หมายถึง ความรู้เฉพาะ ความเข้าใจและสิ่งที่ต้องตระหนักถึง

2. สมรรถนะเชิง เจตคติ (Affective competencies) หมายถึง ค่านิยม เจตคติ ความสนใจและสุนทรีย์ ที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติของตน

3. สมรรถนะเชิงปฏิบัติ (Performance competencies) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกที่เน้นทักษะปฏิบัติที่แสดงให้เห็นว่ามีการลงมือทำจริง

4. สมรรถนะเชิง ผลผลิต (Product competencies) หมายถึง ความสามารถของการกระทำ เพื่อเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทำให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา หรือทำงานในอาชีพได้ ประสพผลสำเร็จ

5. สมรรถนะเชิง แสดงออก (Expressive competencies) หมายถึง ความสามารถที่แสดงถึงการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อพัฒนาผลงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้เสนอรูปแบบสมรรถนะออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. Core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่ จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะอาจมีหลายแบบแต่ที่สามารถมาประยุกต์ใช้และเหมาะสมกับลักษณะงานของโรงพยาบาล คือรูปแบบของ Mc

Cleland (1993, อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2547) โดยแบ่งออกเป็น

3 รูปแบบ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยต้อง ถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น

1.1 ความมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ (Achievement orientation) คือ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้เงื่อนไขเวลาและงบประมาณที่กำหนด

1.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) คือการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติหรือการทำงานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและหน่วยงาน

1.4 การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) คือยึดลูกค้าเป็นจุดศูนย์กลางตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้พึงพอใจสูงสุด

1.5 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญ ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องมีจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์กร

1.6 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นการคิดเชิงระบบที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนำมาสู่การตัดสินใจที่เป็นการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลหรือความคิดรวบยอด

1.7 การทำงานเป็นทีม (Team work) คือการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงาน

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะ หรือคุณลักษณะอย่างไร เช่น

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (Organization savvy)

2.2 การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem solving) สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง

2.3 อดทนต่อความกดดัน (Tolerance for stress) มีความอดทนต่อเหตุการณ์ หรือ สถานการณ์ที่วิกฤตได้

2.4 การควบคุมตนเอง (Self-control) คือสามารถควบคุมตนเองได้ทุกสถานการณ์

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นในวิชาชีพ เช่น

3.1 ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) เป็นทักษะของผู้บริหาร

3.2 การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ (IT application) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการสืบค้น ข้อมูล และเป็นเครื่องมือ ในการช่วยการปฏิบัติ ให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 การใส่ใจเรื่องคุณภาพ (Quality focus) การมีความรู้ และความเข้าใจเรื่องคุณภาพเป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ความชำนาญด้านเทคนิค (Technical expertise) เป็นความเชี่ยวชาญ พิเศษในการปฏิบัติงาน

2.5.2 คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute)

คุณลักษณะพื้นฐาน เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็น ระยะเวลาานานพอสมควรหรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” คุณลักษณะพื้นฐาน ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัยเช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่างๆ ที่ บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ บุคคลต้องมีความรู้ อะไรบ้าง

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้วิยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง ของร่างกาย หรือการใช้ สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง”

กุลวดี อภิชาติ บุตร (2555) ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทดดิย ภูมิและตติยภูมิ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สมรรถนะโดยรวมของ 26 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในระดับปฐมภูมิทุติยภูมิและตติยภูมิอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพควรมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองการให้โอกาสในการไปศึกษาอบรม

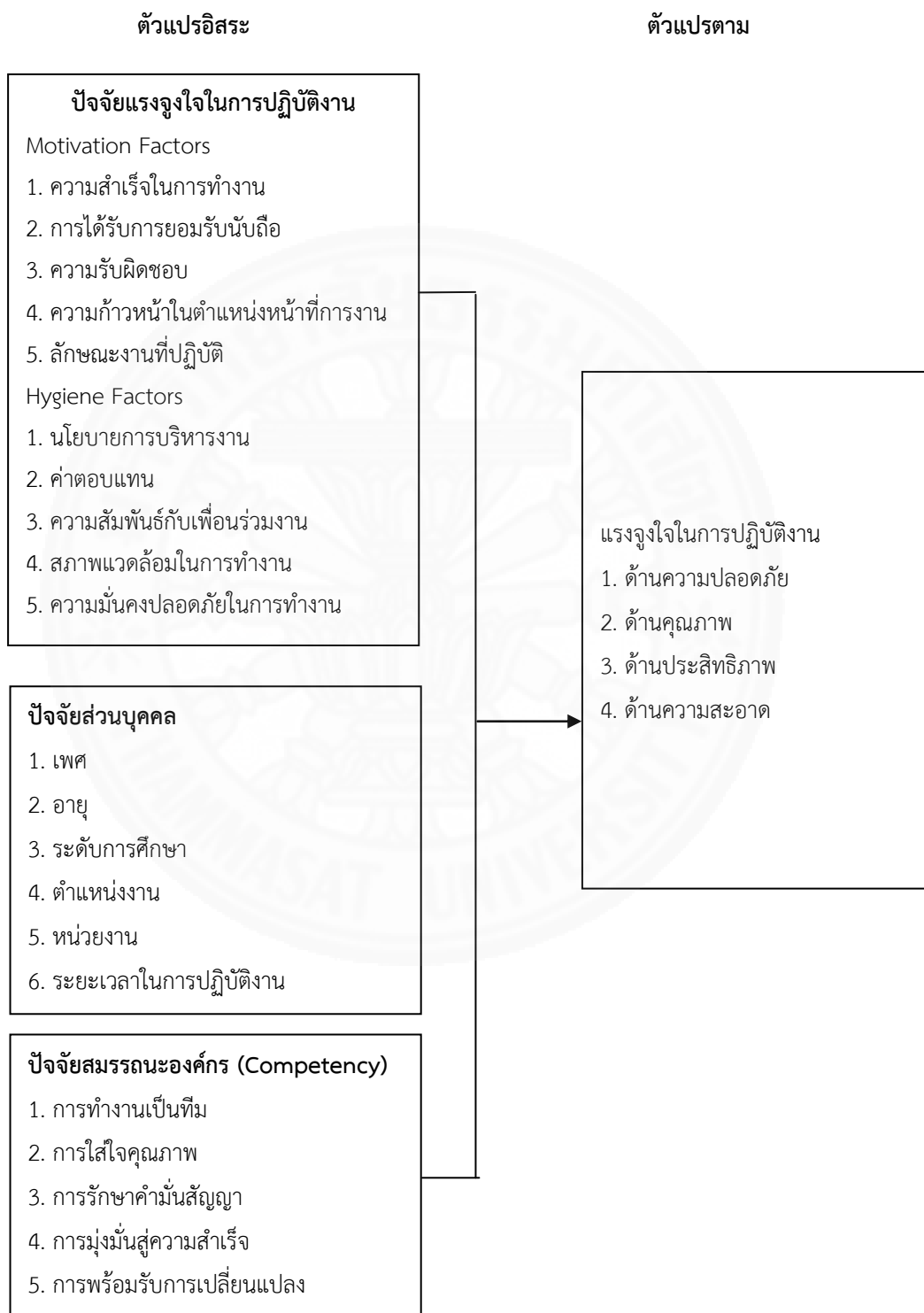
สุชญา รังสฤษติกุล ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีตามทัศนคติของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชี ของสถานประกอบการ พบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี 2 ด้านนั้น ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านความรู้ทางวิชาการ

สรุป ได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม ของบุคคลในการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อตนเองและประสบผลสำเร็จตามท้องค้การต้องการ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจะศึกษาปัจจัยตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยสามารถแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยให้เหมาะสมกับองค์การที่ต้องการศึกษาและระยะเวลาที่กำหนด ให้เหลือเพียง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยสมรรถนะองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การใส่ใจคุณภาพ การรักษาคำมั่นสัญญา การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรตามมี 4 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความสะอาดโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.7 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน



บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด นั้น เป็น Quantitative Research (การวิจัยเชิงปริมาณ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โดยมีวิธีการศึกษาวิจัยดังนี้

- 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ตัวแปรอิสระ

1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย Motivation factors 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับ Hygiene Factors 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3. ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การใส่ใจคุณภาพ การรักษาความลับสัญญา การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3.1.2 ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความสะอาด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรในการวิจัย

พนักงานบริษัท สยามกลาสอินด์สทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) จำนวน ประมาณ 300 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท สยามกลาสอินด์สทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้สำหรับการใช้เทคนิค Multiple regression นั้น สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรจำนวนตัวอย่งนั้นต้องไม่น้อยกว่า 10 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระ คือ

เมื่อ Motivation Factors = มีจำนวน 5 ตัวแปร

Hygiene Factor = มีจำนวน 5 ตัวแปร

Competency Factor = มีจำนวน 5 ตัวแปร

เมื่อแทนค่าจะมีตัวแปรรวมทั้งสิ้น 15 ตัวแปร \times 10 เท่า จะได้ขนาดตัวอย่างที่ควรจะเป็นจากผลการคำนวณ คือ 150 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรที่ศึกษา แต่ทั้งนี้ ทางโรงงานมีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากพนักงานให้มากที่สุดเพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงโดยละเอียด ดังนั้น จึงจะทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดประมาณ 300 คนตามความประสงค์ดังกล่าว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาแล้ว เพื่อมาประยุกต์เป็นข้อคำถามประเภทต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมข้อคำถาม 6 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่า ๆ กัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}-1}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.21-5.00 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.41-4.20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 - 2.61-3.40 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.81-2.60 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.80 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงปัจจัยสมรรถนะองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่า ๆ กัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}-1}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- 4.21-5.00 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41-4.20 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 2.61-3.40 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81-2.60 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.80 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความสะอาด รวมข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

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

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่า ๆ กัน และสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{\text{Range (R)}-1}{\text{Class (C)}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.21-5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด นั้นจะการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 19 ปัจจัย โดยมีตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ดังตาราง

ตารางที่ 3.1

การวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย	ตัวแปร	ลักษณะปัจจัย
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	ปัจจัยแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน
	2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน	
	3. ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4. ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	
	5. ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ	
	6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	
ด้านความรับผิดชอบ	7. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	
	8. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ	
	9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	10. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง	
	11. ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง	
	12. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	13. ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ระหว่างการปฏิบัติงาน	
	14. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
	15. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด	

ตารางที่ 3.1

การวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปร	ลักษณะปัจจัย
ด้านนโยบายการบริหารงาน	16. องค์กรของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	สมรรถนะ องค์กร
	17. แผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้	
	18. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน	
ด้านค่าตอบแทน	19. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม	
	20. องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	
	21. เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	22. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร	
	23. ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน	
	24. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25. องค์กรของท่านให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน	
	26. เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี	
	27. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	28. ท่านมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	
	29. ท่านมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน	
	30. สภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมให้ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	

ตารางที่ 3.1

การวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปร	ลักษณะปัจจัย
ด้านการทำงานเป็นทีม	1. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	สมรรถนะ องค์กร
	2. ท่านรู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว	
	3. การทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	
ด้านการใส่ใจคุณภาพ	4. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านการคุณภาพ	
	5. ท่านรู้สึกชอบรูปแบบในการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพสูง	
	6. การใส่ใจในคุณภาพทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	
ด้านการรักษาคำมั่นสัญญา	7. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ตระหนักต่อการรักษาคำมั่นสัญญา	
	8. ท่านชอบทำงานกับผู้ร่วมงานที่รักษาคำมั่นสัญญา	
	9. หากเพื่อนร่วมงานท่านรักษาคำมั่นสัญญาจะทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	
ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	10. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ	
	11. ท่านมีความสุขในการทำงานหากงานของท่านนั้นประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	
	12. ท่านเห็นด้วยว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย	
ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	13. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	
	14. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน	
	15. องค์กรจะหยิ่งยโสหากเราพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	

ตารางที่ 3.1

การวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปร	ลักษณะปัจจัย
ด้านความปลอดภัย	1 ท่านจะทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	2 ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	
	3. หากท่านพบจุดที่อาจเกิดอันตรายท่านจะแจ้งต่อผู้รับผิดชอบจุดดังกล่าวเสมอ	
ด้านคุณภาพ	4. ท่านมีการตรวจสอบคุณภาพงานของท่านก่อนส่งมอบให้กับหน่วยงานถัดไป	
	5. เรื่องคุณภาพเป็นเรื่องของหน่วยงานคุณภาพไม่เกี่ยวกับตัวท่าน	
	6. ระบบตรวจสอบคุณภาพของท่านในหน่วยงานมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้	
ด้านประสิทธิภาพ	7. ท่านมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร	
	8. ประสิทธิภาพขององค์กรสูงหรือต่ำจะไม่มีผลโดยตรงต่อตัวท่าน	
	9. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่นกิจกรรม พลังงาน suggestion	
ด้านความสะอาด	10. ท่านจะทำความสะอาดพื้นที่ที่ทำงานของท่านเฉพาะก่อนการถูกตรวจสอบเท่านั้น	
	11 การทำความสะอาดทำให้ท่านสูญเสียเวลาในการทำงาน	
	12 ท่านต้องการให้หน้าที่ทำความสะอาดเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารบุคคล	

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอความอนุญาติจากผู้บริหารบริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด เนื่องจากผู้วิจัยเป็นพนักงานประจำของบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด จึงได้มีการนัดหมายและทำความเข้าใจก่อนส่งแบบสอบถามให้กับ ฝ่ายบุคคลให้ช่วยประสานงานในการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานและช่วยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำ

การเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 และทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามดังกล่าว จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้การทดสอบหาค่า Reliability Coefficient (สัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น)

2. ใช้ Descriptive Statistics (สถิติพรรณนา) วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 หา Frequency (ความถี่) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 หา Percentage (ร้อยละ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 หา Mean (ค่าเฉลี่ย) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะองค์กร 4 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 หา Standard Deviation (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสมรรถนะองค์กร

3. ใช้ Inferential Statistic (สถิติอนุมาน) ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ดังนี้

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะทดสอบโดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ค่า T-test (Independent Sample T-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า F-test (Independent Sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอในรูปของตาราง

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย Motivation factors (ปัจจัยจูงใจ) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ Hygiene Factors (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานที่แตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 187 ชุด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และสมมติฐาน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน
 - 4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 4.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 4.2.3 ปัจจัยแรงสมรรถนะองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน

โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig (2-tailed)	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardize Regression Analysis)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	พนักงาน (n=187)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	62.6
หญิง	70	37.4
รวม	187	98.9
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	20	10.7
26-35 ปี	111	59.4
36-45 ปี	50	26.7
46 ปีขึ้นไป	6	3.2
รวม	187	100.0
ระดับการศึกษา		
เท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	77	41.2
อนุปริญญา/ปวส.	90	48.1
ปริญญาตรี	17	9.1
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.6
รวม	187	100.0

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	พนักงาน (n=187)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติงาน	122	65.2
ช่างเทคนิคต่างๆ /หัวหน้าชุด	55	29.4
หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก	8	4.3
ผู้จัดการกอง/ฝ่าย	2	1.1
รวม	187	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	7.0
1-5 ปี	107	57.2
6-10 ปี	51	27.3
มากกว่า 10 ปี	16	8.6
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.2

4.1.2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โดยมีลักษณะของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สนใจอยู่ 15 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ

ทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน การใส่ใจคุณภาพ ด้าน การรักษาคำมั่นสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้าน การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้ว สำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี
จำกัด

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.64	0.69	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.74	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.20	0.80	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.47	0.75	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.44	0.83	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.17	0.79	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.71	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.80	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.30	0.73	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.63	0.72	มาก
ด้านการใส่ใจคุณภาพ	3.53	0.67	มาก
ด้านการรักษาคำมั่นสัญญา	3.62	0.72	มาก
ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	3.55	0.73	มาก
ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.53	0.74	มาก
ภาพรวม	3.46	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับที่ มาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการได้รับการยอมรับนับ

ถือ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้าน ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการใส่ใจคุณภาพ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านการรักษาความลับสัญญา ($\bar{X} = 3.62$) ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.17$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	13.9	46.0	38.0	2.1	-	3.72	.726	มาก
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน	11.2	47.1	39.0	2.1	.5	3.66	.725	มาก
3. ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ	5.3	47.9	44.7	2.1	-	3.56	.630	มาก
ภาพรวม						3.79	.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} (= 3.79)$ โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.66$) และแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ใต้บังคับบัญชา	5.3	41.5	50	2.1	1.1	3.48	.682	มาก
5. ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ	5.4	46.8	45.2	2.2	0.5	3.54	.658	มาก
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	7.4	44.7	45.2	2.1	0.5	3.56	.687	มาก
ภาพรวม						3.25	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ ($\bar{X} = 3.56$) ได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.54$) และได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	7.0	46.5	43.8	2.7	-	3.58	.664	มาก
8. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ	8	41.5	42.6	7.4	0.5	3.49	.770	มาก
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	6.9	49.5	36.7	4.3	2.7	3.54	.797	มาก
ภาพรวม						3.39	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงานกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.58$) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องตีไม้ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. ท่านได้รับความเป็น ธรรมในเรื่องการ ทำงานและการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่ง	2.7	38.3	49.5	8.5	1.1	3.33	.715	ปาน กลาง
11. ตำแหน่งงานของท่าน ปัจจุบันมีโอกาส ก้าวหน้าสูง	3.8	22	50	17.7	6.5	2.99	.900	ปาน กลาง
12. ท่านได้รับการส่งเสริม ให้เรียนรู้งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ สูงขึ้น	5.3	33.5	48.4	11.2	1.6	3.30	.799	ปาน กลาง
ภาพรวม						3.09	.76	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย ($\bar{X} = 3.33$) ได้รับการส่งเสริมให้เรียนงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.30$) และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง ($\bar{X} = 2.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
13. ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน	8.0	39.9	46.3	3.2	2.7	3.47	.797	มาก
14. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6.4	32.4	53.7	5.9	1.6	3.36	.758	ปานกลาง
15. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด	9.2	43.5	44	2.7	0.5	3.58	.720	มาก
ภาพรวม						3.37	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ($\bar{X} = 3.58$) มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. องค์กรของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	11.8	41.9	38.2	5.4	2.7	3.55	.870	มาก
17. แผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้	6.9	41.5	43.6	6.9	1.1	3.46	.770	มาก
18. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน	6.4	36.4	42.8	11.2	3.2	3.32	.875	ปานกลาง
ภาพรวม						3.32	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับองค์กรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$) เกี่ยวกับแผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.46$) และองค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม	2.7	19.7	57.4	13.3	6.9	2.98	.846	ปานกลาง
20. องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	4.8	37.2	51.1	4.8	2.1	3.38	.746	ปานกลาง
21. เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.3	25	58.5	8.5	3.7	3.18	.792	ปานกลาง
ภาพรวม						3.22	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับองค์กรให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.38$) เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.18$) และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
22. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร	8	44.7	43.1	4.3	-	3.56	.702	มาก
23. ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน	12.2	46.3	37.8	3.7	-	3.67	.737	มาก
24. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.7	38	52.9	3.7	1.6	3.39	.697	ปานกลาง
ภาพรวม						3.72	.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.67$) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ($\bar{X} = 3.56$) และองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
25. องค์กรของท่านให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน	2.1	38.3	50.5	4.8	4.3	3.29	.777	ปานกลาง
26. เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี	3.7	27.1	52.7	13.3	3.2	3.15	.814	ปานกลาง
27. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.8	28.7	53.2	9.6	3.7	3.21	.826	ปานกลาง
ภาพรวม						3.19	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.29$) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้มีความสุข ($\bar{X} = 3.21$) และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงานที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
28. ท่านมีความมั่นคงใน อาชีพของพนักงาน	4.8	37.2	52.7	4.3	1.1	3.40	.699	ปาน กลาง
29. ท่านมีความปลอดภัย ระหว่างการ ปฏิบัติงาน	4.3	34.6	50.5	8.5	2.1	3.30	.773	ปาน กลาง
30. สภาพแวดล้อมที่ องค์กรจัดเตรียมให้ทำ ให้ท่านรู้สึกปลอดภัย ในการทำงาน	2.1	30.3	56.4	8.5	2.7	3.21	.735	ปาน กลาง
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ($\bar{X} = 3.40$) มีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) และสภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้าน ด้านการทำงาน เป็นทีม ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
31. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	6.4	47.3	38.8	6.9	0.5	3.52	.742	มาก
32. ท่านรู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว	11.2	45.2	41.0	2.1	0.5	3.64	.728	มาก
33. การทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	11.7	53.6	33	0.6	1.1	3.74	.712	มาก
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมจะทำให้ได้ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.74$) รู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 3.64$) และองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้าน ด้านการใส่ใจคุณภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้าน ด้านการใส่ใจ คุณภาพที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
34. องค์กรของท่านจัด กิจกรรมที่ส่งเสริม พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ ด้านการคุณภาพ	2.1	42.6	50	3.7	1.6	3.40	.675	ปาน กลาง
35. ท่านรู้สึกชอบรูปแบบใน การทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ ของงานมีคุณภาพสูง	5.3	45.7	47.3	1.1	0.5	3.54	.640	มาก
36. การใส่ใจในคุณภาพทำให้ ประสิทธิภาพงานของท่าน สูงขึ้น	10.8	48.9	37.6	2.7	-	3.68	.700	มาก
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการใส่ใจคุณภาพการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการใส่ใจในคุณภาพทำให้ประสิทธิภาพงานสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.68$) รู้สึกชอบรูปแบบในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพสูง ($\bar{X} = 3.54$) และองค์กรได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านการคุณภาพ ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการรักษาค้ำมันสัญญา ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านการรักษาค้ำมันสัญญาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
37. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ตระหนักต่อการรักษาค้ำมันสัญญา	3.7	42.0	48.9	5.3	-	3.44	.656	มาก
38. ท่านชอบทำงานกับผู้ร่วมงานที่รักษาค้ำมันสัญญา	15.1	45.2	37.1	2.2	0.5	3.72	.762	มาก
39. หากเพื่อนร่วมงานท่านรักษาค้ำมันสัญญาจะทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	13.8	47.3	36.2	1.6	1.1	3.71	.762	มาก
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการรักษาค้ำมันสัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับผู้ร่วมงานที่รักษาค้ำมันสัญญา ($\bar{X} = 3.72$) เพื่อนร่วมงานรักษาค้ำมันสัญญาจะทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.71$) และองค์กรได้กิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงาน ให้ตระหนักต่อการรักษาค้ำมันสัญญา ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
40. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ	6.9	36.7	49.5	5.3	1.6	3.42	.766	มาก
41. ท่านมีความสุขในการทำงานหากงานของท่านนั้นประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	11.2	41	45.2	2.1	0.5	3.60	.735	มาก
42. ท่านเห็นด้วยว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย	12.2	42	44.1	1.6	-	3.65	.712	มาก
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตาม ($\bar{X} = 3.65$) มีความสุขในการทำงานหากงานนั้นประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.60$) และองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยด้าน ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่มให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) ในเครือโอเอสเอส

ปัจจัยด้าน ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
43. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	4.8	44.1	45.7	3.7	1.6	3.47	.720	มาก
44. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน	9.6	39.4	47.9	2.1	1.1	3.54	.741	มาก
45. องค์กรจะหยั่งยึ้นหากเรายอมรับการเปลี่ยนแปลง	11.2	43.1	41.5	2.7	1.6	3.60	.785	มาก
ภาพรวม						3.42	.80	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) โดยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการหยั่งยึ้นหารเรายอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.60$) การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) และ องค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยาม กลาส อินดัสทรี จำกัด ในเครือโอเอสเอสภา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ข้อซึ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อทดสอบแต่ละสมมติฐาน มีดังนี้

4.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานชาย และหญิง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความปลอดภัย					
ทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ	4.04	0.71	3.96	0.67	0.90
ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	3.93	0.70	3.87	0.68	0.57
แจ้งจุดอันตรายต่อผู้รับผิดชอบ	3.77	0.67	3.76	0.69	0.91
2. ด้านคุณภาพ					
ตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ	3.80	0.72	3.66	0.74	0.19
คุณภาพเกี่ยวข้องกับพนักงาน	3.80	0.70	3.73	0.82	0.51
ระบบตรวจสอบคุณภาพมีประสิทธิภาพ	3.59	0.72	3.63	0.73	0.72
3. ด้านประสิทธิภาพ					
มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ	3.58	0.70	3.54	0.72	0.72
ประสิทธิภาพส่งผลพนักงาน	3.60	0.68	3.51	0.70	0.42
มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ	3.49	0.74	3.44	0.73	0.69

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบ t สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานชาย และหญิง (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		Sig. (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ด้านความสะอาด					
ทำความสะอาดพื้นที่เป็นงานประจำ	3.76	0.70	3.74	0.70	0.87
ทำความสะอาดไม่ทำให้ท่านสูญเสียเวลา	3.55	0.76	3.59	0.65	0.72
ทำความสะอาดเป็นหน้าที่ของทุกคน	3.69	0.76	3.64	0.73	0.63
รวมทุกด้าน	0.71	3.72	3.67	0.71	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายและหญิงพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

		N	Mean	S.D.	Std. Error	F	Sig.
(ด้านความปลอดภัย) ทำงานโดยคำนึงถึง ความปลอดภัยก่อนเสมอ	<25	20	4.05	0.69	0.15		
	26-35	111	3.98	0.69	0.07		
	36-45	50	4.08	0.72	0.10	0.38	0.77
	>46	6	3.83	0.75	0.31		
	Total	187	4.01	0.70	0.05		

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error	F	Sig.
ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้าน ความปลอดภัย	<25	20	3.90	0.79	0.18		
	26-35	111	3.94	0.70	0.07		
	36-45	50	3.86	0.67	0.09	0.17	0.92
	>46	6	3.83	0.41	0.17		
	Total	187	3.91	0.69	0.05		
แจ้งจุดอันตรายต่อ ผู้รับผิดชอบ	<25	20	3.80	0.62	0.14		
	26-35	111	3.75	0.71	0.07		
	36-45	50	3.80	0.67	0.09	0.13	0.94
	>46	6	3.67	0.52	0.21		
	Total	187	3.76	0.68	0.05		
(ด้านคุณภาพ) ตรวจสอบคุณภาพงานก่อน ส่งมอบ	<25	20	3.60	0.68	0.15		
	26-35	111	3.73	0.73	0.07		
	36-45	50	3.84	0.77	0.11	0.58	0.63
	>46	6	3.83	0.75	0.31		
	Total	187	3.75	0.73	0.05		
คุณภาพเกี่ยวข้องกับ พนักงาน	<25	20	3.95	0.76	0.17		
	26-35	111	3.69	0.68	0.06		
	36-45	50	3.90	0.84	0.12	1.34	0.26
	>46	6	3.67	0.82	0.33		
	Total	187	3.78	0.74	0.05		

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error	F	Sig.
(ด้านประสิทธิภาพ) ระบบตรวจสอบคุณภาพมี ประสิทธิภาพ	<25	20	3.75	0.64	0.14		
	26-35	111	3.61	0.65	0.06		
	36-45	50	3.50	0.89	0.13	0.83	0.48
	>46	6	3.83	0.75	0.31		
	Total	187	3.60	0.72	0.05		
มีส่วนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ	<25	20	3.75	0.72	0.16		
	26-35	111	3.54	0.63	0.06		
	36-45	50	3.58	0.86	0.12	0.73	0.54
	>46	6	3.33	0.52	0.21		
	Total	187	3.57	0.70	0.05		
ประสิทธิภาพส่งผล พนักงาน	<25	20	3.70	0.66	0.15		
	26-35	111	3.56	0.63	0.06		
	36-45	50	3.56	0.84	0.12	0.48	0.69
	>46	6	3.33	0.52	0.21		
	Total	187	3.57	0.69	0.05		
มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ	<25	20	3.80	0.70	0.16		
	26-35	111	3.44	0.71	0.07		
	36-45	50	3.42	0.81	0.11	1.56	0.20
	>46	6	3.33	0.52	0.21		
	Total	187	3.47	0.74	0.05		

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	Std. Error	F	Sig.
(ด้านความสะอาด) ทำความสะอาดพื้นที่เป็น งานประจำ	<25	20	3.90	0.72	0.16		
	26-35	111	3.68	0.70	0.07		
	36-45	50	3.86	0.70	0.10	1.17	0.32
	>46	6	3.83	0.41	0.17		
	Total	187	3.75	0.70	0.05		
ทำความสะอาดไม่ทำให้ ท่านสูญเสียเวลา	<25	20	3.65	0.67	0.15		
	26-35	111	3.59	0.68	0.06		
	36-45	50	3.52	0.81	0.12	0.80	0.50
	>46	6	3.17	0.75	0.31		
	Total	187	3.56	0.72	0.05		
ทำความสะอาดเป็นหน้าที่ ของทุกคน	<25	20	3.80	0.70	0.16		
	26-35	110	3.62	0.70	0.07		
	36-45	50	3.76	0.87	0.12	0.72	0.54
	>46	6	3.50	0.55	0.22		
	Total	186	3.67	0.75	0.05		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
(ด้านความปลอดภัย) ทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ	high school	77	3.92	0.66		
	Vocational	90	4.06	0.74		
	bachelor	17	4.06	0.56	1.46	0.22
	>bachelor	3	4.67	0.58		
	Total	187	4.01	0.70		
ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	high school	77	3.79	0.68		
	Vocational	90	3.96	0.73		
	bachelor	17	4.06	0.43	2.37	0.07
	>bachelor	3	4.67	0.58		
	Total	187	3.91	0.69		
แจ้งจุดอันตรายต่อผู้รับผิดชอบ	high school	77	3.75	0.65		
	Vocational	90	3.70	0.69		
	bachelor	17	4.00	0.61	2.80	0.04
	>bachelor	3	4.67	0.58		
	Total	187	3.76	0.68		
(ด้านคุณภาพ) ตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ	high school	77	3.66	0.70		
	Vocational	90	3.76	0.77		
	bachelor	17	4.00	0.50	1.69	0.17
	>bachelor	3	4.33	1.15		
	Total	187	3.75	0.73		
คุณภาพเกี่ยวข้องกับพนักงาน	high school	77	3.70	0.78		
	Vocational	90	3.76	0.71		
	bachelor	17	4.00	0.61	3.66	0.01
	>bachelor	3	5.00	0.00		
	Total	187	3.78	0.74		

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
ระบบตรวจสอบคุณภาพ มีประสิทธิภาพ	high school	77	3.64	0.76		
	Vocational	90	3.56	0.70		
	bachelor	17	3.71	0.59	0.30	0.82
	>bachelor	3	3.67	1.15		
	Total	187	3.60	0.72		
(ด้านประสิทธิภาพ) มีส่วนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ	high school	77	3.51	0.70		
	Vocational	90	3.56	0.72		
	bachelor	17	3.76	0.44	1.86	0.13
	>bachelor	3	4.33	1.15		
	Total	187	3.57	0.70		
ประสิทธิภาพส่งผล พนักงาน	high school	77	3.56	0.68		
	Vocational	90	3.52	0.69		
	bachelor	17	3.71	0.59	1.62	0.18
	>bachelor	3	4.33	1.15		
	Total	187	3.57	0.69		
มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ	high school	77	3.45	0.70		
	Vocational	90	3.41	0.79		
	bachelor	17	3.76	0.44	1.65	0.17
	>bachelor	3	4.00	1.00		
	Total	187	3.47	0.74		
(ด้านความสะอาด) ทำความสะอาดพื้นที่เป็น งานประจำ	high school	77	3.74	0.71		
	Vocational	90	3.76	0.71		
	bachelor	17	3.65	0.49	1.87	0.13
	>bachelor	3	4.67	0.58		
	Total	187	3.75	0.70		

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
ทำความเข้าใจ ท่านสูญเสียเวลา	high school	77	3.43	0.70		
	Vocational	90	3.61	0.73		
	bachelor	17	3.76	0.56	2.70	0.04
	>bachelor	3	4.33	1.15		
	Total	187	3.56	0.72		
ทำความเข้าใจ เป็นหน้าที่ ของทุกคน	high school	77	3.55	0.75		
	Vocational	90	3.69	0.71		
	bachelor	16	4.06	0.68	3.10	0.02
	>bachelor	3	4.33	1.15		
	Total	186	3.67	0.75		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวม 1 ด้าน คือด้านประสิทธิภาพ ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 3 ด้าน 1 ด้านความปลอดภัยในการที่พนักงานมีการแจ้งจุดอันตรายต่อผู้รับผิดชอบ 2 ด้านคุณภาพ เรื่องคุณภาพนั้นไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง 3 ด้านความสะอาด การทำความเข้าใจตนเองเสียเวลา, การทำความเข้าใจเป็นหน้าที่ของทุกคน ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
(ด้านความปลอดภัย) ทำงานโดยคำนึงถึง ความปลอดภัยก่อน เสมอ	labour	122	3.94	0.70		
	Operator	55	4.09	0.67		
	Staff	8	4.38	0.74	1.71	0.17
	Division	2	2	0.71		
	Total	187	4.01	0.70		
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัย	labour	122	3.81	0.68		
	Operator	55	4.05	0.68		
	Staff	8	4.25	0.71	2.82	0.04
	Division	2	4.50	0.71		
	Total	187	3.91	0.69		
แจ้งจุดอันตรายต่อ ผู้รับผิดชอบ	labour	122	3.69	0.68		
	Operator	55	3.85	0.65		
	Staff	8	4.13	0.64	2.42	0.07
	Division	2	4.50	0.71		
	Total	187	3.76	0.68		
(ด้านคุณภาพ) ตรวจสอบคุณภาพงาน ก่อนส่งมอบ	labour	122	3.69	0.72		
	Operator	55	3.80	0.73		
	Staff	8	4.25	0.71	1.72	0.16
	Division	2	4.00	1.41		
	Total	187	3.75	0.73		
คุณภาพเกี่ยวข้องกับ พนักงาน	labour	122	3.69	0.73		
	Operator	55	3.85	0.70		
	Staff	8	4.25	0.89	3.83	0.01
	Division	2	5.00	0.00		
	Total	187	3.78	0.74		

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
(ด้านประสิทธิภาพ) มีส่วนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ	labour	122	3.54	0.66		
	Operator	55	3.53	0.77		
	Staff	8	4.13	0.64	2.08	0.10
	Division	2	4.00	1.41		
	Total	187	3.57	0.70		
ประสิทธิภาพส่งผล พนักงาน	labour	122	3.51	0.62		
	Operator	55	3.58	0.76		
	Staff	8	4.25	0.71	3.32	0.02
	Division	2	4.00	1.41		
	Total	187	3.57	0.69		
มีส่วนร่วมในกิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพ	labour	122	3.47	0.66		
	Operator	55	3.40	0.87		
	Staff	8	4.00	0.76	1.57	0.20
	Division	2	3.50	0.71		
	Total	187	3.47	0.74		
(ด้านความสะอาด) ทำความสะอาดพื้นที่ เป็นงานประจำ	labour	122	3.69	0.67		
	Operator	55	3.85	0.73		
	Staff	8	3.88	0.83	1.59	0.19
	Division	2	4.50	0.71		
	Total	187	3.75	0.70		
ทำความสะอาดไม่ทำให้ ท่านสูญเสียเวลา	labour	122	3.50	0.66		
	Operator	55	3.62	0.78		
	Staff	8	4.00	0.93	1.67	0.17
	Division	2	4.00	1.41		
	Total	187	3.56	0.72		

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
ทำความเข้าใจเป็นหน้าที่ของทุกคน	labour	121	3.59	0.71		
	Operator	55	3.78	0.76		
	Staff	8	4.13	0.83	2.07	0.11
	Division	2	4.00	1.41		
	Total	186	3.67	0.75		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 1 ด้านคือด้านความสะอาด ที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง รวมมี 3 ด้านคือ 1 ด้านความปลอดภัย เรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย 2 ด้านคุณภาพ เรื่องคุณภาพไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง 3 ด้านประสิทธิภาพส่งผลต่อพนักงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4. 22

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
(ด้านความปลอดภัย) ทำงานโดยคำนึงถึง ความปลอดภัยก่อนเสมอ	<1	13	4.00	0.58		
	1-5	107	3.95	0.68		
	6-10	51	4.04	0.77	1.28	0.28
	>10	16	4.31	0.60		
	Total	187	4.01	0.70		
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัย	<1	13	3.92	0.64		
	1-5	107	3.83	0.67		
	6-10	51	4.00	0.77	1.26	0.29
	>10	16	4.13	0.62		
	Total	187	3.91	0.69		
แจ้งจุดอันตรายต่อผู้รับผิดชอบ	<1	13	3.92	0.49		
	1-5	107	3.67	0.67		
	6-10	51	3.84	0.73	1.78	0.15
	>10	16	4.00	0.63		
	Total	187	3.76	0.68		
(ด้านคุณภาพ) ตรวจสอบคุณภาพงาน ก่อนส่งมอบ	<1	13	3.92	0.64		
	1-5	107	3.64	0.69		
	6-10	51	3.78	0.78	3.03	0.03
	>10	16	4.19	0.75		
	Total	187	3.75	0.73		
คุณภาพเกี่ยวข้องกับพนักงาน	<1	13	3.92	0.49		
	1-5	107	3.67	0.72		
	6-10	51	3.84	0.76	2.22	0.09
	>10	16	4.13	0.89		
	Total	187	3.78	0.74		

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
ระบบตรวจสอบคุณภาพมี ประสิทธิภาพ	<1	13	3.69	0.75		
	1-5	107	3.50	0.66		
	6-10	51	3.75	0.80	1.63	0.18
	>10	16	3.75	0.77		
	Total	187	3.60	0.72		
(ด้านประสิทธิภาพ) มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ	<1	13	3.85	0.80		
	1-5	107	3.48	0.65		
	6-10	51	3.63	0.77	1.78	0.15
	>10	16	3.75	0.68		
	Total	187	3.57	0.70		
ประสิทธิภาพส่งผลพนักงาน	<1	13	3.69	0.63		
	1-5	107	3.48	0.63		
	6-10	51	3.71	0.78	1.50	0.22
	>10	16	3.63	0.72		
	Total	187	3.57	0.69		
มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ	<1	13	3.85	0.55		
	1-5	107	3.50	0.68		
	6-10	51	3.35	0.84	1.72	0.17
	>10	16	3.38	0.81		
	Total	187	3.47	0.74		
(ด้านความสะอาด) ทำความสะอาดพื้นที่ เป็นงานประจำ	<1	13	3.92	0.49		
	1-5	107	3.65	0.67		
	6-10	51	3.84	0.78	1.95	0.12
	>10	16	4.00	0.63		
	Total	187	3.75	0.70		

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ละสถิติทดสอบ F สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน (ต่อ)

		N	Mean	S.D.	F	Sig.
ทำความเข้าใจไม่ทำให้ท่านสูญเสียเวลา	<1	13	3.92	0.76		
	1-5	107	3.50	0.72		
	6-10	51	3.59	0.70	1.35	0.26
	>10	16	3.56	0.73		
	Total	187	3.56	0.72		
ทำความเข้าใจเป็นหน้าที่ของทุกคน	<1	13	3.92	0.64		
	1-5	106	3.64	0.76		
	6-10	51	3.61	0.78	1.07	0.36
	>10	16	3.88	0.62		
	Total	186	3.67	0.75		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 3 ด้าน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธีของ LSD พบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน รวม 1 ด้าน คือด้านคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพงานก่อนการส่งมอบ ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.22

4.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numeric Data) โดยมีเป้าหมายในการลดจำนวนตัวแปรต่างๆ ให้กลายเป็นปัจจัย (Factor) ที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน (ศรีเพ็ญ ทรัพย์มนชัย และคณะ, 2555) งานวิจัยนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยโดยการหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้ง 30 ตัว ไปทำการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า สามารถสกัดปัจจัยออกมาทั้งสิ้น 6 ปัจจัย และสามารถอธิบายค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 30 ตัว ได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 68.02 สามารถสรุปลักษณะของปัจจัยโดยโดย

พิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 ได้ ดังนี้โดยผู้วิจัยได้แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการทำการวิเคราะห์ปัจจัย ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23

*เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน	ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน
ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน
การได้รับการยอมรับนับถือ	ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน
ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กรผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร
ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ	ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ
ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ	ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน
ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้าและการยอมรับ
ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง
ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานเสมอ	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง

ตารางที่ 4.23

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ
ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง	ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร/ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา
ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	สภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมให้ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ท่านมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน
ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด	องค์กรของท่านให้ความสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
ด้านนโยบายการบริหารงาน	ท่านมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน
องค์กรของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน	ผลตอบแทน
แผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้	เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตราค่าจ้างเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน	องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด
ด้านค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม	นโยบายการบริหาร
องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	องค์กรของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน

ตารางที่ 4.23

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้ มีโอกาสทำงานร่วมกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลัง เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร	แผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้
ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและ ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เดียวกัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงาน ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความเห็น ระหว่างการปฏิบัติงาน
องค์กรของท่านให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมใน การทำงานของพนักงาน	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด
เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอและใช้การได้ดี	
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ ท่านมีความสุขในการทำงาน	
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	
ท่านมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน	
ท่านมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน	
สภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมให้ทำให้ท่าน รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติความถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทั้งหมดรวมกันทำนายได้ 48.1% พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยในการพยากรณ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	B	S.E.	Beta	t	Sig t (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	0.038	0.056		0.684	0.495
ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน	0.584	0.056	0.585	10.49	.00
ความก้าวหน้าและการยอมรับ	0.344	0.056	0.344	6.171	.00
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	0.124	0.056	0.124	2.221	0.028
ผลตอบแทน	0.047	0.056	0.047	0.847	0.398
นโยบายการบริหาร	0.015	0.056	0.015	0.271	0.787
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.048	0.056	0.048	0.867	0.387
R = 0. 693, R ² = 0.481, Adjusted R ² = 0.462, F = 25.76, p = 0.000					
หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05					

ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับ นับถือ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เนื่องจากหากบริษัท สามารถทำให้ พนักงานประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองได้ ซึ่งตัวแปรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรหนึ่งที่สำคัญก็คือ ความสัมพันธ์และการให้ความยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานก็มีผล

ต่อระดับความแรงจูงใจพนักงานเนื่องจากหากพนักงานรู้สึกไม่ปลอดภัยระหว่างทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่เอื้ออำนวย ย่อมส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับร้อยละ 46.2 (Adjusted $R^2 = 0.462$) กล่าวคือ ถ้าทราบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรอิสระในตัวแบบที่ศึกษา) จะมีความสามารถในการอธิบายค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 46.2 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

4.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การวิเคราะห์ปัจจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยโดยการหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปร เมื่อนำตัวแปรทั้ง 15 ตัว ไปทำการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า สามารถสกัดปัจจัยออกมาทั้งสิ้น 3 ปัจจัย และสามารถอธิบายค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 15 ตัว ได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 70.5 สามารถสรุปลักษณะของปัจจัยโดยพิจารณาจากน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 ได้ ดังนี้โดยผู้วิจัยได้แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยและตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการทำการวิเคราะห์ปัจจัย ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

*เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
สมรรถนะองค์กร*

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
ด้านการทำงานเป็นทีม	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานตระหนักด้านสมรรถนะองค์กร
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ
ท่านรู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านการคุณภาพ
การทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ด้านการใส่ใจคุณภาพ	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.25

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
สมรรถนะองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มี โอกาสเรียนรู้ด้านการคุณภาพ	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ ตระหนักต่อการรักษาคำมั่นสัญญา
ท่านรู้สึกชอบรูปแบบในการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ ของงานมีคุณภาพสูง	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา
การใส่ใจในคุณภาพทำให้ประสิทธิภาพงานของท่าน สูงขึ้น	ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการ ทำงาน
ด้านการรักษาคำมั่นสัญญา	องค์กรจะหยิ่งยโสหากเราพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ ตระหนักต่อการรักษาคำมั่นสัญญา	ท่านชอบทำงานกับผู้ร่วมงานที่รักษาคำมั่นสัญญา
ท่านชอบทำงานกับผู้ร่วมงานที่รักษาคำมั่นสัญญา	ท่านเห็นด้วยว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไป ด้วย
หากเพื่อนร่วมงานท่านรักษาคำมั่นสัญญาจะทำให้ ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น	หากเพื่อนร่วมงานท่านรักษาคำมั่นสัญญาจะทำให้ ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น
ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	ท่านมีความสุขในการทำงานหากงานของท่านนั้น ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้เกิด ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ	การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ
ท่านมีความสุขในการทำงานหากงานของท่านนั้น ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	การทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพงานของ ท่านสูงขึ้น
ท่านเห็นด้วยว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย	ท่านรู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคน เดียว
ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	การใส่ใจในคุณภาพทำให้ประสิทธิภาพงานของ ท่านสูงขึ้น
องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	ท่านรู้สึกชอบรูปแบบในการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ ของงานมีคุณภาพสูง
ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน	
องค์กรจะหยิ่งยโสหากเราพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสมรรถนะองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติความถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายได้ 64.4% พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ, การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา, การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

ผลการทดสอบปัจจัย สมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Y = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยในการพยากรณ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	B	S.E.	Beta	t	Sig t (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	0.015	0.046		0.339	0.735
มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	0.342	0.046	0.342	7.499	.00
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา	0.537	0.046	0.538	11.795	.00
การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ	0.488	0.046	0.488	10.702	.00
R = 0.803, R ² = 0.644, Adjusted R ² = 0.638, F 103.32, p = 0.000					
หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05					

ในด้านปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ, การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา, การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เนื่องจากบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ได้กำหนด สมรรถนะองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามสมรรถนะดังกล่าว โดยถือเป็นค่านิยมหลักขององค์กร นอกจากนี้ในปี 2017 บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด ได้นำระบบประเมินผลประจำปีของพนักงานโดยเฉพาะระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปมาใช้ในการประเมินผลประจำปี โดยมีการนำดัชนีด้านสมรรถนะองค์กร ด้านงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ, การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา, การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับร้อยละ 63.8 (Adjusted $R^2 = 0.638$) กล่าวคือ ถ้าทราบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรอิสระในตัวแบบที่ศึกษานี้) จะมีความสามารถในการอธิบายค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 63.8 ดังแสดงในตารางที่ 4.26



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำนวน 187 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยในบทนี้ประกอบด้วยการอภิปรายผลการศึกษา การสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับด้านสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน
พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน
พนักงานที่มีระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวม 1 ด้าน คือด้านประสิทธิภาพ ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานมี

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 3 ด้าน 1 ด้านความปลอดภัยในการที่พนักงานมีการแจ้งจุดอันตรายต่อผู้รับผิดชอบ 2 ด้านคุณภาพ เรื่องคุณภาพนั้นไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง 3 ด้านความสะอาด การทำความสะอาดไม่ทำให้ตนเองเสียเวลา, การทำความสะอาดเป็นหน้าที่ของทุกคน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 1 ด้านคือด้านความสะอาด ที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง รวมมี 3 ด้านคือ 1 ด้านความปลอดภัย เรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย 2 ด้านคุณภาพ เรื่องคุณภาพไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง 3 ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพส่งผลต่อพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ด้านการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนการส่งมอบ แตกต่างต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และรักษาคำมั่นสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ในครั้งนี้เป็นการศึกษาและได้รับข้อมูลจากพนักงานจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถือเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดแผน ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังจากบริษัทฯ มากขึ้น ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความตระหนัก ในด้านความปลอดภัย และคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับ

ปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้พนักงานมีความต้องการในความสำเร็จของงานมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าต่อการทำงานในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯในเรื่องการปรับเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานที่มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญโญสุโมสร (2553) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก

4. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

1. ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารควรมีการปรับหลักเกณฑ์ในการตั้งเป้าหมายในการทำงานด้านคุณภาพและความสะอาดในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารควรมีการ KPI ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพยายามแตกต่างกัน ผู้บริหารควรรหาสิ่งจูงใจรูปแบบใหม่ ๆ มากกระตุ้นให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานเกิดความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น และยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอว่า ควรให้พนักงานเห็นช่องทางการเติบโตในสายงานของตนเอง เช่น ทำระบบ การพัฒนาพนักงานรายบุคคล เป็นต้น

4. การเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอว่า ควรสร้างกิจกรรมหรือช่องทางให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องความสัมพันธ์นอกงาน เช่น มีพื้นที่ส่วนกลาง เช่น ห้องประชุมย่อย ห้องนั่งเล่น ที่ทำให้พนักงานสามารถใช้พื้นที่ดังกล่าวในการหารือหรือปรึกษาเรื่องงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น, จัดกิจกรรมวันครอบครัวให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวพนักงานให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

5. การเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอว่า ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาจจะจัดตั้งตัวแทนพนักงาน เพื่อรับข้อเสนอแนะจากพนักงานและร่วมประชุมกับฝ่ายบริหารของบริษัทในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. การเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในเรื่อง นโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรมให้กับพนักงาน และบริษัทควรเปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการออกแบบแบบสอบถามนั้นทางผู้วิจัย ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงกับจุดประสงค์ของงานวิจัยนี้เท่านั้น แต่ข้อมูลที่ได้รับอาจจำกัดอยู่แค่ในแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกตหรือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

5.3.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

1. ควรมีการทำการวิจัยปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น คณะที่เรียน เงินเดือน ภูมิภาค เพื่อทดสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมุมมองทัศนคติของผู้ประกอบการ ด้วยเพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลทั้งสองด้าน จะได้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาประเด็นต่างๆ อย่างครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพิจารณาได้ว่าในฐานะผู้ประกอบการจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในบริษัท ได้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษามาใช้ประกอบกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ควรมีการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวกับบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี ในสาขาอื่นๆ เช่น โรงงานสมุทรปราการ และโรงงานโรจนะ เพื่อทำการเปรียบเทียบตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน

รายการอ้างอิง

หนังสือ

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท โกลบอลคอนเซิร์น จำกัด.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). *ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลิฟวิง.
- บุญทัน ดอกไธสง. และเอ็ด สาระภูมิ. (2529). *ประสิทธิภาพการใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม. กรุงเทพฯ:.
- บุญลือ ภิญโญสมโส. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*
- พยอม วงศ์สารศรี. (2528). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรรณี ช. เจนจิต. (2528). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2547). *Quality in nursing and learning organization*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2548). *Quality in nursing and learning organization*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- วิทย์ เทียงบูรณธรรม. (2541). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วุฒิชัย จำนงค์. (2530). *ระบบองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

สุรพล พยอมแย้ม. (2545). *ปฏิบัติการทางจิตวิทยาในงานชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหาย
พัฒนาการพิมพ์.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้
Competency ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

บทความ

กุลวดี อภิชาติบุตร และสมใจ ศิระกมล. (2548). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 32.
(4), 7-23.

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทาง *จุฬารสาร*.
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (ตุลาคม – ธันวาคม 2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล
วารสารการบริหารคน. (21), 11-18.

วิทยานิพนธ์

ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ระดมศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการอุดมศึกษา.

ธรรารรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, คณะศึกษาศาสตร์.

นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน*.
กรุงเทพมหานคร. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์.

อติตยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ
ระดับหัวหน้างาน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คณะบริหารธุรกิจ

เอกสารอื่น ๆ

รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2552). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

สุชัย รั้งสฤษดิ์กุล. (2550). *สมรรถนะ ของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายตามทักษะของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีของสถานประกอบการ*. โครงการวิจัยด้านบริหารธุรกิจ วิทยาเขตบพิตร
พิมุข จักรวรรดิการศึกษา.

Books

Beach, D. S. (1965). *Personnel. Management of People at Work*. New York: The
MacmillanCo. Ltd.

Boyatzis. R.E. (1982). *The Competence manager: A model for effective
performance*. New York: Wiley

Loudon, D. L., & and Bitta, A. J. D. (1993). *Consumer Behavior: Concepts*. New York:
McGraw-Hill International, Inc.

McClelland, D. (1970). *Honorary D.Litt*. Albion College.

Stacy, A. J. (1992). *Inequity ii Social Exchange*.

Steers, R M., & Porter, L. W. (1991). *Introduction to organizational behavior*. New York
Harper Collins.

Electronic Media

McClelland, D.. (1973). *Testing for Competence rather than Intelligence*. American
Psychologist. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.haygroup.com.

Spencer, LM. & Spencer, SM. (1993). *Competence at Work: Models for Superior
Performance*. Retrieved December 11, 2005, from
www.joe.org/joe/1999december/iw4.html.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสินต์สทรี
จำกัด โรงงานอยุธยา

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งท่านเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

2. ในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้ตอบไม่ต้องเขียนชื่อลงในแบบสอบถาม และกรุณาตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

4. แบบสอบถามนี้มีเนื้อหาจำนวนทั้งสิ้น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (มี 6 ข้อ)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (30 ข้อ)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (15 ข้อ)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (มี 13 ข้อ)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

*** คำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย ข้อมูลที่ได้ถือเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนตัวของผู้ตอบ การรายงานผลจะแสดงออกมาในลักษณะกลุ่มและผลรวมของกลุ่มเท่านั้น และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ส่งผลเสียต่อหน่วยงานหรือตัวท่านเป็นอันขาด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ ***

ขอแสดงความนับถือ

นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่า 25 ปี 2) 26-35 ปี
 3) 36-45 ปี 4) 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
 2) อนุปริญญา/ปวส.
 3) ปริญญาตรี
 4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานปฏิบัติงาน 2) ช่างเทคนิคต่าง ๆ /หัวหน้าชุด
 3) หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก 4) ผู้จัดการกอง/ฝ่าย

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-5 ปี
 3) 6-10 ปี 4) มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1 ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานของท่าน					
3 ท่านตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของตนเองได้เป็นผลสำเร็จ					
เสมอ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4 ท่านได้รับการยอมรับจากองค์กรเพื่อน/ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา/ร่วมงาน					
5 ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้ปฏิบัติ					
6 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ					
7 ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
8 ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนว ทางการปฏิบัติงานเสมอ					
9 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ ชัดเจน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
10 ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่ง					
11 ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง					
12 ท่านได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้งานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
13 ท่านมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น ระหว่างการปฏิบัติงาน					
14 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
15 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านมีความถนัด					
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านนโยบายการบริหารงาน					
16 องค์กรของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน					
17 แผนงานในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้					
18 องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน					
ด้านค่าตอบแทน					
19 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม					
20 องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด					
21 เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร					
23 ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน					
24 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสร่วมกันทำงานร่วมกัน					

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
25 องค์กรของท่านให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน					
26 เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี					
27 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
28 ท่านมีความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน					
29 ท่านมีความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน					
30 สภาพแวดล้อมที่องค์กรจัดเตรียมให้ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสมรรถนะองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยสมรรถนะองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการทำงานเป็นทีม					
1 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม					
2. ท่านรู้สึกชอบในการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว					
3 การทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น					
ด้านการใส่ใจคุณภาพ					
4 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ด้านการคุณภาพ					
5 ท่านรู้สึกชอบรูปแบบในการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพสูง					
6. การใส่ใจในคุณภาพทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น					
ด้านการรักษาคำมั่นสัญญา					
7 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้ตระหนักต่อการรักษาคำมั่นสัญญา					
8 ท่านชอบทำงานกับผู้ร่วมงานที่รักษาคำมั่นสัญญา					
9 หากเพื่อนร่วมงานท่านรักษาคำมั่นสัญญาจะทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านสูงขึ้น					
ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ					
10 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ					
11 ท่านมีความสุขในการทำงานหากงานของท่านนั้นประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้					
12 ท่านเห็นด้วยว่าหากมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย					

ปัจจัยสมรรถนะองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
13 องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง					
14 ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติในการทำงาน					
15 องค์กรจะหยั่งยึ้นหากเรายอมรับการเปลี่ยนแปลง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความปลอดภัย					
1 ท่านจะทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ					
2 ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด					
3 หากท่านพบจุดที่อาจเกิดอันตรายท่านจะแจ้งต่อผู้รับผิดชอบจุดดังกล่าวเสมอ					
ด้านคุณภาพ					
4 ท่านมีการตรวจสอบคุณภาพงานของท่านก่อนส่งมอบให้กับหน่วยงานถัดไป					
5 เรื่องคุณภาพเกี่ยวข้องกับตัวท่าน ไม่ใช่เป็นของแผนกคุณภาพแผนกเดียว					
6 ระบบตรวจสอบคุณภาพของท่านในหน่วยงานมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านประสิทธิภาพ					
7 ท่านมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพภายในองค์กร					
8 ประสิทธิภาพขององค์กรสูงหรือต่ำจะมีผลโดยตรงต่อตัวท่าน					
9 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเช่น กิจกรรม พลังงาน suggestion					
ด้านความสะอาด					
10 ท่านจะทำความสะอาดพื้นที่ที่ทำงานของท่านเป็นประจำไม่เฉพาะก่อนการถูกตรวจสอบเท่านั้น					
11 การทำความสะอาดไม่ทำให้ท่านสูญเสียเวลาในการทำงาน					
12 ท่านคิดว่าหน้าที่ทำความสะอาดไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายบริหารบุคคลแต่เพียงแผนกเดียว					
ภาพรวมทุกด้าน					
13 โดยรวมแล้วท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายวิริยุทธ วาณิชกมลนันท์
วันเดือนปีเกิด	22 พฤษภาคม พ.ศ. 2525
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2548: วิศวกรรมไฟฟ้า ไฟฟ้ากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมกลาง บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2560-ปัจจุบัน: ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมกลาง บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด 2555-2560: ผู้จัดการกองวิศวกรรม บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด 2550-2555: หัวหน้าแผนกไฟฟ้าอุปกรณ์ บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด 2548-2550: วิศวกรโรงงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด