



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสีย จำกัด
คำบดล้อมน้อย อำเภอดกระหุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ศุทธิใจ บ่อองนิม

ตารนิพนธนีเป็น ส่วนหนึ่งของ การศึกษาตวมหัดศึกษาศาสตรมหาวิทิต

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์การปกครอง

วิทิตวิทาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทาลัย

พหุคศักราย ๒๕๕๖

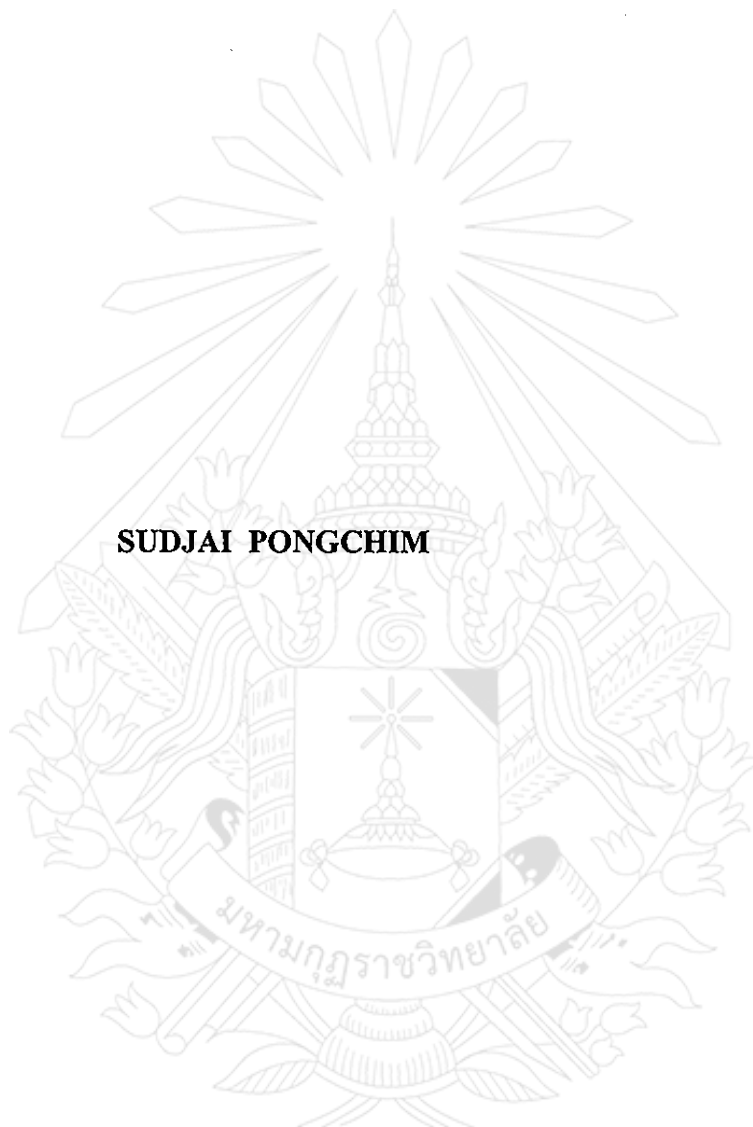
**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด
ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**



**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖**

B 201046

**WORKERS' MOTIVATION TOWARDS DUTY PERFORMANCE, TONGSIANG
CO., LTD., OMNOI SUB-DISTRICT, KRATHUMBAEN DISTRICT,
SAMUTSAKORN PROVINCE**

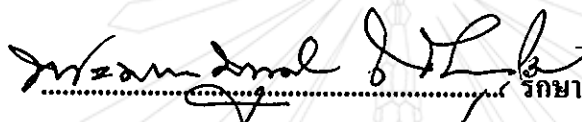


SUDJAI PONGCHIM

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด
ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อนักศึกษา : สุดใจ ป้องฉิม
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทางกูร


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ชาญวฑูโต (ผศ. ดร.))

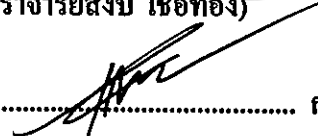
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรัชัย ท้าวมิตร)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทางกูร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สงบ เชื้อทอง)


..... กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Workers' Motivation Towards Duty Performance, Tongsiang Co., Ltd.,
Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakorn Province

Student's Name : Sudjai Pongchai

Department : Government

Advisor : Phrakhrusripariyattivitan (Dr.)

Co-Advisor : Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nānavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nānavuddho (Asst. Prof. Dr.))

Thematic Committee

Sornchai Taomitr
..... Chairman
(Assoc. Prof. Sornchai Taomitr)

Phrakhrusripariyattivitan
..... Advisor
(Phrakhrusripariyattivitan (Dr.))

T. Dhiranandankura
..... Co-Advisor
(Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura)

S. Sa-ngob Chuatong
..... Member
(Asst. Prof. Sa-ngob Chuatong)

Yuttana Praneet
..... Member
(Dr. Yuttana Praneet)

หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด
ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อนักศึกษา : สุดใจ ป้องฉิม
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทงกูร
ปีการศึกษา : ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑) เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่อเดือนต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด จำนวน ๒๕๔ คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงจากค่าสูงสุดไปหาต่ำสุด ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

๒. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีรายได้อื่นต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาที่สำคัญ คือ ๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานบางคนไม่มั่นใจว่าบริษัทจะมีความมั่นคงและยั่งยืน บริษัทควรมีการจัดตั้งสหกรณ์หรือเงินกองทุนสะสม ๒) ด้านสวัสดิการ พนักงานบางคนคิดว่าค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม และเพียงพอต่อฝีมือและความสามารถ บริษัทควรมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีความสามารถ และตั้งใจทำงาน และ ๓) ด้านความก้าวหน้า พนักงานบางคน ไม่มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง บริษัทควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในบริษัท



Thematic Title : Workers' Motivation Towards Duty Performance, Tongsiang Co., Ltd.,
Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakorn Province

Student's Name : Sudjai Pongchai

Department : Government

Advisor : Phrakhrusripariyattitan (Dr.)

Co-Advisor : Rear Admiral Assoc. Prof. Thongbai Dhiranandankura

Academic Year : B.E. 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were as follows: 1) to study workers' motivation towards duty performance, Tongsiang Co., Ltd., Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakhon Province, 2) to compare workers' motivation towards duty performance, Tongsiang Co., Ltd., Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakhon Province, classified to different gender, age, levels of education, positions and income per a month and 3) to study the suggestions and solution concerning workers' motivation towards Duty Performance, Tongsiang Co., Ltd., Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakhon Province. Research instruments were questionnaires. The sample was 254 of the workers of Tongsiang Co., Ltd., sized by Taro Yamane's formula and used Simple Random Sampling on collected data. The used statistics were descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including t-test and One-Way ANOVA test. If differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing.

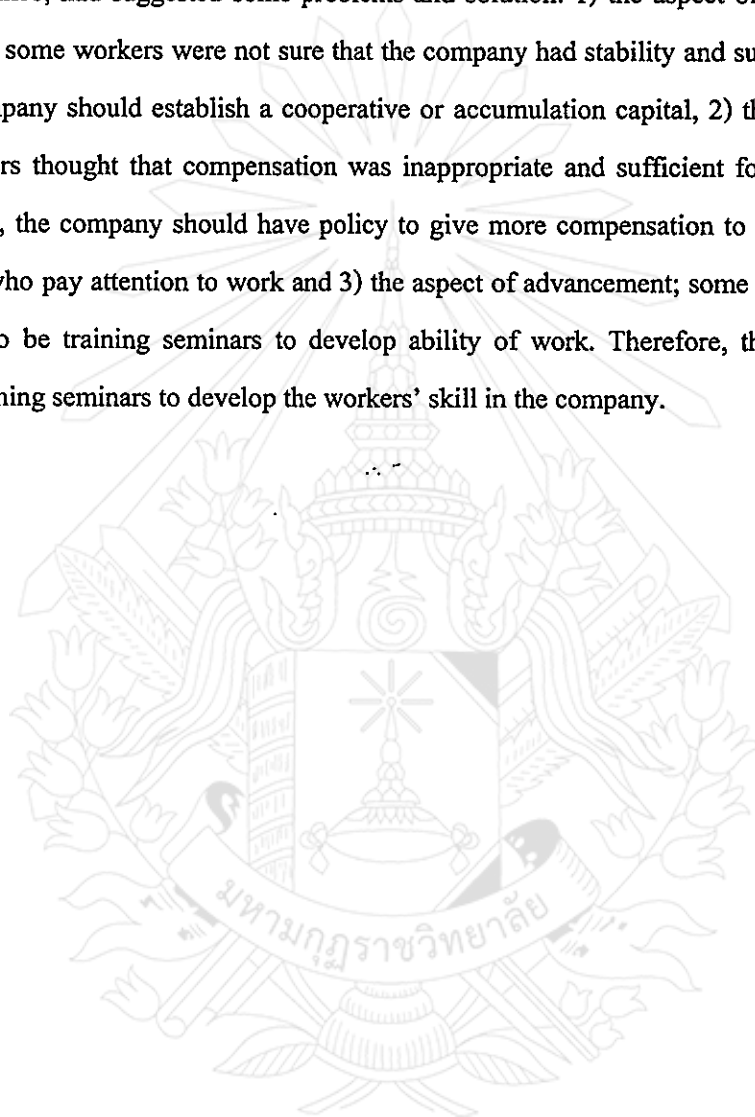
The results of research were found as follows:

1. The workers of Tongsiang Co., Ltd., had motivation towards duty performance, Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakhon Province, in the whole view of medium. Having been considered each aspect starting from the highest level to the lowest level: (1) the aspect of advancement was at high, the aspect of welfare was medium and the aspect of security in duty performance operation was at lowest respectively.

2) The results of hypothesis-test were found that the workers of Tongsiang Co., Ltd., with different gender, age, level of education and positions had no difference of motivation

towards duty performance in the whole view of 3 aspects. But the workers of Tongsiang Co., Ltd., with different income per a month had different motivation towards duty performance of security in duty performance in statistic significant average of 0.05.

3) The workers of Tongsiang Co., Ltd., Omnoi Sub-district, Krathumbaen District, Samutsakhon Province, had suggested some problems and solution: 1) the aspect of security in duty performance ; some workers were not sure that the company had stability and sustainability. Therefore, the company should establish a cooperative or accumulation capital, 2) the aspect of welfare; the workers thought that compensation was inappropriate and sufficient for skills and abilities. Therefore, the company should have policy to give more compensation to the workers who are able and who pay attention to work and 3) the aspect of advancement; some workers did not have chance to be training seminars to develop ability of work. Therefore, the company should provide training seminars to develop the workers' skill in the company.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร พระครูอาทรธรรมานุวัตร รองอธิการบดี ที่เมตตาคอยให้
กำลังใจ

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ โดยเฉพาะ
พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) อาจารย์ที่ปรึกษา และ พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรนนันทกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยแก้ไขตรวจสอบปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์

กราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร ประธาน
กรรมการ รองศาสตราจารย์สงบ เชื้อทอง และ ดร. ยุทธนา ปราณีต กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ช่วย
แนะนำสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอบขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖ ทุกคนที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับการเรียนและการทำ
สารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง

กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารระดับสูงของบริษัททองเสียง จำกัด นายสนั่น อินทร์สว่าง
นางประฤดี ดอน โมกข์ และนางสาวกรรณิการ์ พงศ์สุวรรณ ที่ได้ให้โอกาส ให้ความเมตตา ความ
อนุเคราะห์ในการจัดทำสารนิพนธ์นี้ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน และพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ทุก
ท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสีไพร ป็องฉิม คุณแม่พิมพ์ ป็องฉิม และพี่น้องทุกคนใน
ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งและเป็นแรงกระตุ้นให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด อนึ่งคุณ
ความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่บุพการีและผู้มีพระคุณทุก ๆ
ท่าน และหากความผิดพลาด บกพร่องถ้าจะมี ผู้วิจัยขออ้อมรับเพื่อแก้ไขต่อไป

สุดใจ ป็องฉิม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	น
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๑๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๒๔
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	๓๕
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	๓๗
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า	๓๙
๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย	๔๑
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๒

	๗
๒.๕ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๒
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๒
๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๓
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๕๔
๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๖
๓.๖ การวัดค่าตัวแปร	๕๖
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๗
๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๗
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๑
๔.๒ ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล	๖๑
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๒
ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	๖๕
ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๖๕
ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	๕๑
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๕๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๕๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๕๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๔

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑๐๖

บรรณานุกรม

๑๐๗

ภาคผนวก

๑๑๑

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๑๑๒

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์

๑๑๔

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๑๒๐

ภาคผนวก ง แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

๑๒๕

ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

๑๒๗

ประวัติผู้วิจัย

๑๒๙



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลดอร์เฟอร์ และแมคคิลแลนด์	๑๑
ตารางที่ ๔.๑ แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ	๖๒
ตารางที่ ๔.๒ แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ	๖๓
ตารางที่ ๔.๓ แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา	๖๓
ตารางที่ ๔.๔ แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง	๖๔
ตารางที่ ๔.๕ แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๖๔
ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน	๖๕
ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	๖๖
ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ	๖๗

ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่ม แบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า	๖๘
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	๖๙
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททอง เสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	๖๙
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	๗๐
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททอง เสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนก ตามเพศ	๗๐
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ	๗๐
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททอง เสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ	๗๑
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ	๗๑
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททอง เสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ	๗๑

- ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ๗๒
- ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความ
มั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ ๗๒
- ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ๗๓
- ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ
จำแนกตามอายุ ๗๓
- ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ ๗๔
- ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ ๗๔
- ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ ๗๕
- ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓
ด้าน จำแนกตามอายุ ๗๕
- ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๗๖

- ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๗๗
- ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) ๗๘
- ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา ๗๙
- ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา ๗๙
- ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๐
- ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๐
- ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๑
- ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๑
- ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง ๘๒

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง	๘๒
ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง	๘๓
ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง	๘๓
ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง	๘๔
ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง	๘๔
ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง	๘๕
ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๘๕
ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๘๖
ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๘๖

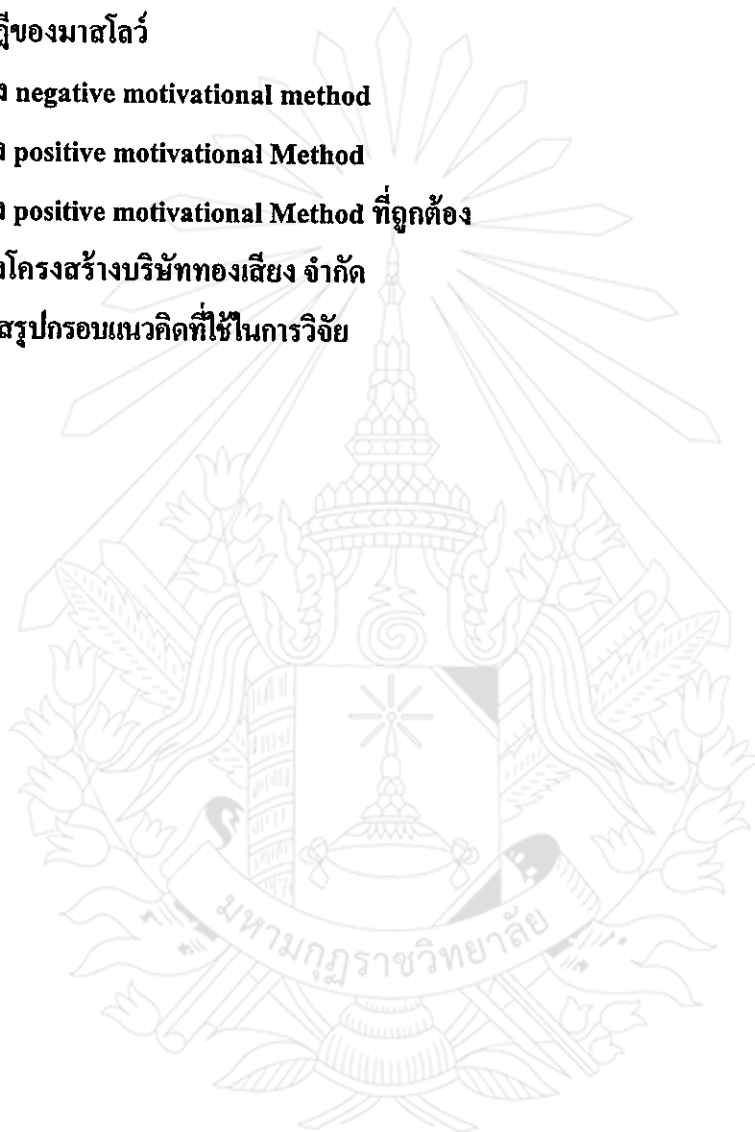
- ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๗
- ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๗
- ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๘
- ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๘
- ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๙
- ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓
ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๙
- ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่าง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ความก้าวหน้า ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ๙๐
- ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข
การ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ๙๑
- ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข
การ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ ๙๒

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข
การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอ
กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๒.๑ ทฤษฎีของมาสโลว์	๗
แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดง negative motivational method	๑๖
แผนภูมิที่ ๒.๓ แสดง positive motivational Method	๑๗
แผนภูมิที่ ๒.๔ แสดง positive motivational Method ที่ถูกต้อง	๑๗
แผนภูมิที่ ๒.๕ แสดงโครงสร้างบริษัทของเสียง จำกัด	๔๑
แผนภูมิที่ ๒.๖ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๑



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่มีส่วนในการผลักดันและขับเคลื่อนให้การดำเนินธุรกิจประกอบผลสำเร็จ ในยุคปัจจุบันการดำเนินงานทางธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ เช่นอุตสาหกรรมสิ่งทอ จึงต้องหาวิธีการพัฒนากระบวนการทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นการที่ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเท่ ความคิด การปฏิบัติงานให้องค์กรมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรสังคมกำลังก้าวเข้าสู่ยุคโพสต์ โมเดิร์น ยุคที่มนุษย์กำลังแสวงหาจุดร่วมที่เหมือนกันและสวางจุดต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน แม้ต่างคนอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกัน แต่ก็ยอมรับในคุณค่าของกันและกัน มีการหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยนำจุดร่วมที่เหมือนกันมาเสริมสร้าง อันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป และมองจุดต่างไม่เหมือนกันด้วยการยอมรับในคุณค่าบนความหลากหลาย ระบบเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนมากขึ้นทุกประเทศจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ระบบเศรษฐกิจพร้อมที่จะรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจนั้นอยู่ที่ทรัพยากรหลักคือ บุคลากร ที่พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ

บริษัททองเสียง จำกัด ประกอบธุรกิจสิ่งทอ คือ ทอ ฟอก ย้อม ให้กับผู้ผลิตเสื้อผ้าเพื่อจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันมีการเข้า-ออกของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงทำให้ผลกระทบกับการดำเนินงานอย่างมาก จึงทำให้ขาดพนักงานที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเพราะมีการเข้าและออกของพนักงานบ่อยบางคนก็ทำงานไม่ผ่านการประเมินงานหรือบางคนก็ผ่านการประเมินงานแล้วแต่ก็ยังมีอาการลาออกหรือบางคนก็มีปัญหาครอบครัว เช่น ทำงานอยู่คนละกะไม่สามารถเปลี่ยนหรือย้ายกะได้เลยตัดสินใจลาออกทั้งคู่ จึงคิดว่าการลาออกเป็นหนทางที่ดีที่สุด ประเทศไทยมีการแข่งขันเรื่องการจ้างงานมาก เพราะมีแรงงานต่างด้าวหรือต่างประเทศเข้ามาเพราะแรงงานต่างด้าวเขาไม่เลือกงานและค่าแรงงานก็ต่ำหรือถูกกว่าคนไทย

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมากแต่ในปัจจุบัน ก็ยังมีผู้ให้ความสนใจ ศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องและยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอด สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเนื่องจาก เรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐาน ที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ และตระหนักว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ด้วยเหตุดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด เพื่อที่จะนำผลงานวิจัยไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง หาแนวทาง และวางนโยบายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสวัสดิการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวางแผนพัฒนาการทำงานของพนักงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มณฑลภูเก็ต จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มณฑลภูเก็ต จังหวัดสมุทรสาคร ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มณฑลภูเก็ต จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๓.๒ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๓.๓ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๓.๔ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๓.๕ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งหมด จำนวน ๖๕๖ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านสวัสดิการ และ ๓) ด้านความก้าวหน้า

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ บริษัททองเสียง จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๓๐๒ หมู่ ๒ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นประโยชน์อ้างอิง และเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาในแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มคนโรงงาน

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงงูใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางการงูใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยงูใจ ให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งหมายถึง สิ่งกระตุ้น ชักจูง พนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด เข้ามาทำงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือชักจูงใจ ความพึงประสงค์ ที่ทำให้เกิดต้องการ ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด

พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัทและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานตามกฎและนโยบายที่ทางบริษัททองเสียง จำกัด ซึ่งดำเนินกิจการด้านสิ่งทอ ได้ถูกต้องตามระเบียบ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานฐานะทางการเงินมีรายได้พอเพียง และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น การจ่ายค่าแรง รายได้ และเงินเดือนจ่ายตรงตามเวลาที่กำหนด กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือของตนเอง

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำและมีความพึงพอใจกับการจ่ายโบนัสประจำปีอยู่เป็นประจำ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๒ เพศ คือ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๔ ช่วงอายุ คือ ๑) อายุ ๑๘-๒๗ ปี, ๒) อายุ ๒๘-๓๗ ปี, ๓) อายุ ๓๘-๔๗ ปี และ ๔) อายุ ๔๘ ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ ๑) ระดับประถมศึกษา, ๒) ระดับมัธยมศึกษา, ๓) ระดับอนุปริญญา และ ๔) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัททองเสียง จำกัด แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ระดับผู้บริหาร ๒) หัวหน้างาน ๓) ระดับบังคับบัญชา และ ๔) ระดับปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๔ ช่วงรายได้ คือ ๑) น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๒) ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท, ๓) ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และ ๔) ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร” นี้ ได้ศึกษาเนื้อหาสาระสำคัญทั้งแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) มีรายละเอียด การวิจัย ดังนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า
- ๒.๗ สภาพพื้นที่ทำการวิจัย
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๑.๑ ทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Needs of Hierachy)

มาสโลว์ เอช. อับราฮัม (Maslow H. Abraham) ได้อธิบายเรื่องความต้องการซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์มากที่สุด ซึ่งกำหนดไว้ ๕ ระดับคือ

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการนี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย

๒) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (security) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวด และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจรวมถึงการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

๓) ความต้องการยกย่องในสังคม (social or affiliative needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการมีส่วนร่วม และต้องการการยอมรับศรัทธาจากผู้อื่น

๔) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการเกียรติจากผู้อื่น โดยการมีตำแหน่งหน้าที่และการมีอำนาจ

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อมั่นว่ามีความสำคัญที่สุด*

ลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) จะเป็นไปตามแผนภูมิที่ ๒.๑



แผนภูมิที่ ๒.๑ ทฤษฎีของมาสโลว์

จากแผนภูมิที่ ๒.๑ จะเห็นได้ว่าระดับชั้นความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการทางร่างกายมากที่สุด นั่นคือปัจจัย ๔ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และสุดท้ายความต้องการความสมหวังในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการที่สูงที่สุดตามลำดับ

*Maslow H. Abraham, *Motivation and Personality*, อังใน คาริณี พาลุสุข, *ทฤษฎีการจูงใจ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐), หน้า ๕๔ - ๕๗.

๒.๑.๒ ทฤษฎีการจูงใจแบบ ๒ ปัจจัย (Two – Factors Theory of Motivation) ของ เฮิร์สเบิร์ก เฟรเดอริค และคนอื่น ๆ (Herberg Frederick and others)

เฮิร์สเบิร์ก เฟรเดอริค และคนอื่น ๆ (Herberg Frederick and others) ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย ผลการวิจัยของเขาและคณะ โดยทำการทดลองที่เมืองพิทสเบิร์ก ซิลวาเนียประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทรมานทางกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทรมานของดินฟ้า อากาศ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็มีความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี ๒ ประการดังนี้

๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และความสำเร็จของงาน โดยตรงซึ่งมีอยู่ ๕ ประการ ได้แก่

๑.๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

๑.๒) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลซึ่งตนเกี่ยวข้องซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่ม

๑.๓) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

๑.๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๑.๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี ๑๑ ประการ ได้แก่

๒.๑) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

๒.๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

๒.๓) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒.๔) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง บังคับต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่อ งาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

๒.๕) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

๒.๖) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

๒.๗) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ ถูกต้อง

๒.๘) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพใน สถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

๒.๙) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บาง ประการที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวลำบาก

๒.๑๐) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

๒.๑๑) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา^๒

๒.๑.๓ ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland) สรุปไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของ มนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาโดยแบ่งตามความต้องการ ๓ ประการ ดังนี้

๑) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จ

^๒Herberg Frederick and others, *The Motivation to Work*, อังใน วรรณภา สิริสมพร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมอบัง โอ โต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัด ชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๓, หน้า ๖๔.

และกลัวต่อความล้มเหลวโดยมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อการประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงบุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จที่จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ

๒) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีของสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่

๓) ความต้องการอำนาจ (need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล”

๒.๑.๔ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence/Relatedness Growth Theory) หรือทฤษฎี E.R.G.

อัลเดอร์เฟอร์ เสนอทางเลือกของลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ หรือทฤษฎีการลดหย่อนของความต้องการ โดยเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. ซึ่งได้พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ มาสโลว์โดยเห็นว่าความต้องการของมนุษย์มี ๓ ระดับ คือ

๑) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Need : E) เป็นการนำเอาความต้องการด้านร่างกายและด้านความมั่นคงปลอดภัยในทฤษฎีของมาสโลว์ มาร่วมกัน

๒) ความต้องการด้านสัมพันธ์ (Relatedness Need : R) เป็นการนำเอาความต้องการด้านสังคมและด้านชื่อเสียงเกียรติยศในทฤษฎีของมาสโลว์ มาร่วมกัน

๓) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Need : G) เป็นความต้องการระดับสูงซึ่งได้แก่ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิตในทฤษฎีของมาสโลว์ นั่นเอง

การเปรียบเทียบระหว่างประเภทความต้องการของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และเฮิร์ซเบิร์ก ความคล้ายคลึงกันระหว่างทฤษฎีการจูงใจสามทฤษฎีจะมีอยู่มาก แต่ละทฤษฎีอธิบายความสมหวังของชีวิต ความเจริญเติบโต และปัจจัยจูงใจ ในความหมายอย่างเดียวกัน ปัจจัยบำรุงรักษาหรืออนามัยตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงและตอบสนองความ

*ดูดิษฐ์ย์ จำนงค์, การจูงใจในองค์การธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๖๐.

ต้องการการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบังคับบัญชาอาจจะมองว่าเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการทางสังคมและความสัมพันธ์จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีทั้งสาม^๕

ตารางที่ ๒.๑ การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และแมคเคิลแลนด์

มาสโลว์	อัลเดอร์เฟอร์	แมคเคิลแลนด์
ความต้องการสำเร็จตามความนึกคิด	ความต้องการความก้าวหน้า	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น	ความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ	ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม		ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านความมั่นคง		
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการอยู่รอด	

๒.๑.๕ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni)

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้ดัดแปลงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ โดยจัดแบ่งลำดับขั้นตอนเป็น ๕ ระดับใหญ่ ๆ คือ

- ๑) ความต้องการทางด้านสวัสดิการ
- ๒) ความต้องการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งต่าง ๆ
- ๓) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องทั้งสามระดับนี้ ถือเป็นความต้องการจำเป็นเบื้องต้น
- ๔) ความต้องการอิสรภาพ
- ๕) ความต้องการที่จะมีความหวังและสามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง^๕

^๕อัลเดอร์เฟอร์, Alderfer's Existence/Relatedness Growth Theory, อ้างใน เบลูจมาภรณ์ มะวีญธร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๕๒ หน้า ๑๕.

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการของตนเคลื่อนจากความต้องการระดับต่ำไปยังระดับสูงขึ้นเรื่อย นั่นก็ย่อมแสดงว่าความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลนั้นน้อยลง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานให้แก่คนในองค์กร ก็จะต้องหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้นและอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น ควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นเกิดความต้องการหรือความปรารถนาพยายามดิรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

๒.๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

เฮฟแมน (Haveman) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ (Need) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้ คนพยายามดิรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและการควบคุม โดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ^๕

เจอร์ราร์ด กรีนเบิร์กและโรเบิร์ต เอ บารอน (Jerald Greenberg & Robert A. Baron) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการของการกระตุ้น ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น พยายามดิรนมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ^๖

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

^๖ ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖๑-๖๒.

^๗ รองศาสตราจารย์สุพานี สฤษดิ์วานิช, พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๓.

เครช กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ”^๔

คาร์ณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา”^๕

มานพ สวามีชัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังที่เกิดจากความต้องการจากทางร่างกายและความต้องการทางใจ ที่เป็นตัวผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมนุษย์เชื่อว่า จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งตอบแทนของการแสดงพฤติกรรมและสิ่งตอบแทนนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการได้^๖

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร^๗

สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับความสำราญโดยสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ปฏิบัติการต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั่นเอง แต่มูลการจูงใจคือ ความต้องการ^๘

^๔Krech, The Measurement of Attitudes, อ้างใน สถิต วังศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๑๔.

^๕คาร์ณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๕.

^๖มานพ สวามีชัย, จิตวิทยาธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๑.

^๗ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐๓.

^๘สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑), หน้า ๒๔๐.

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออก หรือสรุปว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือเสริมความปรารถนาและความต้องการในการกระทำสิ่งทั้งหลายเหล่านั้นของมนุษย์ โดยตนเองก็มีความพอใจในการกระทำสิ่งนั้น ๆ และเกิดเป็นความสุข

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและการจูงใจ

มนุษย์โดยทั่วไปทุกคนต่างก็จะมีสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเหมือนกัน สิ่งเหมือนกันนี้ก็คือ กระบวนการของพฤติกรรม ถึงแม้ว่าแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกของมนุษย์แต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปมากมายก็ตาม แต่กระบวนการของพฤติกรรมดังกล่าวจะมีลักษณะที่เหมือนกันเป็นพื้นฐานอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ความเหมือนกันของกระบวนการของพฤติกรรมนี้จะอธิบายได้ต่อไปนี้

พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมติฐาน ๓ ประการ คือ

๑) พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิดขึ้น

๒) พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีแรงกระตุ้นสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด

๓) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ

ส่วนประกอบทั้ง ๓ ประการนี้จะสัมพันธ์กันอยู่เป็นกระบวนการของพฤติกรรมที่จะมีอยู่เหมือนกันสำหรับมนุษย์ทุกคน โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นวัยใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใดก็ตาม^{๑๑}

๒.๒.๓ ระบบที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจพฤติกรรมในองค์กร

ในการพยายามจูงใจคนงานหรือพยายามควบคุมพฤติกรรมของคนงานนั้น ผู้บริหารควรจะได้ทราบถึงระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อแบบของพฤติกรรมที่จะแสดงออกเสมอ แบบพฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกจะเป็นไปอย่างไรนั้น จะเกิดขึ้นจากกระบวนการวิเคราะห์ของคนงานนั้น ๆ ที่อาศัยระบบค่านิยมส่วนตัวบุคคลที่มีอยู่เพื่อเทียบเคียงประเมิน และตีความสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานระบบที่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานและที่มีผลกระทบต่อลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น อาจประกอบด้วย

ระบบของฝ่ายจัดการ (managerial system) เช่น ระบบของการตัดสินใจในการวางแผน และการควบคุม รวมตลอดถึงลักษณะของการเป็นผู้นำ

^{๑๑} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓๗.

ก. ระบบของการจ่ายผลตอบแทน (reward system) ทั้งในรูปแบบของการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินต่าง ๆ

ข. ระบบของความสัมพันธ์ของกลุ่มที่จัดขึ้น (group relationships) ทั้งที่เป็นทางการและที่ไม่เป็นทางการ

ค. ระบบของสภาพงาน (work situation) ที่จัดขึ้น โดยเน้นถึงความสำคัญของคนหรือการคำนึงถึงอิทธิพลของการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อสภาพการทำงานของคน

ง. ระบบของปัญหาปัจจุบันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนงานต่าง ๆ (current personal situation) โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นปัญหาส่วนตัวของเขา เช่น ปัญหาคนงานตัดสินใจลาออก มีปัญหาครอบครัวความกดดันจากสังคม สุขภาพจิต และคิดสุรา เป็นต้น^{๑๔}

๒.๒.๔ การจูงใจคนในการทำงาน

เป็นที่ชัดเจนแล้วว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ แต่ในสภาพปกติงานต่าง ๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจคนมากนัก งานต่าง ๆ ในสายตาของพนักงาน จะไม่เป็นที่น่าสนใจเท่าใดนักและเป็นสิ่งจำเจที่น่าเบื่อ แต่อย่างไรก็ดีงานเหล่านั้นก็ยังจำเป็นต้องมีการทำให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี ดังนั้น การจูงใจคนงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะทำได้ เพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาล่าช้าได้

การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาข้อสรุปที่ปรากฏค่อนข้างแน่ชัดก็คือ การจูงใจ ขวัญของพนักงาน และผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญของคนงานดีหรืออยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือ โอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ขวัญของพนักงานก็จะสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย

ในการจูงใจพนักงานนั้น ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ หรือสื่อต่าง ๆ ได้หลายอย่างแตกต่างกัน การตอบสนองโดยให้สิ่งหรือสื่อผิดจากความต้องการของพนักงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ขวัญของพนักงานก็จะไม่ดี ผลผลิตก็จะไม่สูงขึ้นหรืออาจต่ำลงได้ แต่ตรงข้าม ถ้าหากตอบสนองได้ถูกต้อง ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่พนักงาน

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘๒ - ๓๘๓.

พฤติกรรมในหน้าที่ก็จะแสดงออกในทางที่ดีและส่งผลให้ผลผลิตดีขึ้นด้วย ปัญหาของนักบริหารในที่นี้จึงอยู่ที่ว่า เขาจะต้องตรวจสอบให้ทราบว่า พนักงานกำลังมีความต้องการให้ตอบสนองในเรื่องใดบ้างก็ประเภท และสิ่งไหนกำลังมีบทบาทมากกว่าหรือสำคัญกว่า ในขณะที่เดียวกัน ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้จูงใจและที่ฐานะสิทธิในฝ่ายของผู้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีโอกาสจะเลือกใช้สื่อหรือเลือกที่ให้ ก็จะต้องมีความสามารถเลือกใช้ตอบสนองได้ถูกต้องตรงกัน โอกาสที่จะมีการจูงใจอย่างได้ผลจึงจะเกิดขึ้น^๕

๒.๒.๕ เครื่องมือหรือสิ่งต่าง ๆ ที่จะใช้จูงใจ

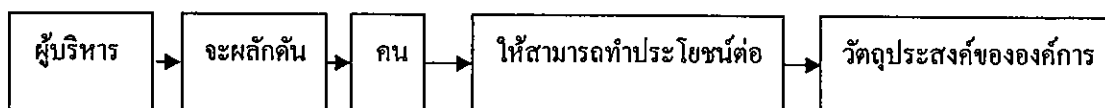
ในการจูงใจพนักงานนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะใช้ตอบสนองได้อย่างเหมาะสม และควรจะมีการให้น้ำหนักแต่ละสิ่งได้อย่างถูกต้องอีกด้วยเครื่องมือหรือสิ่งที่จะใช้จูงใจจะมีดังต่อไปนี้คือ

๑) เทคนิคในการควบคุมงาน (Supervisory Techniques) เทคนิคที่ใช้ในการควบคุมพนักงานนั้น อาจแบ่งออกเป็น ๒ วิธี คือ

๑.๑) Positive Method หรือ แบบมีการเอาใจใส่พนักงาน

๑.๒) Negative Method หรือ แบบไม่มีการเอาใจใส่พนักงาน

วิธีการควบคุมในการบริหารในสมัยก่อน มักจะเป็นแบบ negative method คือ ใช้วิธีบังคับและขู่จะลงโทษ ในกรณีที่พฤติกรรมออกมาไม่ถูกต้อง ซึ่งอันนี้เป็นการควบคุมกิจกรรมของตัวมนุษย์ โดยการข่มขู่ที่จะลดโอกาสที่จะตอบสนองถึงจูงใจของเขาให้น้อยลง เช่น การตัดเงินเดือนหรือให้พนักงาน ดั้งนั้น ถ้าพิจารณาง่าย ๆ ก็คือ เป็นรูปของตัวคนถูกผลักดันให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้เป็นสำคัญ พนักงานจะไม่อยู่ในความหมายที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจหรือจูงใจแต่อย่างใดเลย งานตามเป้าหมายขององค์กรจะมีความสำคัญเป็นอันดับแรกๆที่ผู้บริหารจะคำนึงถึง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่องานเป็นหลักใหญ่ และจะพยายามปรับพนักงานให้ต้องเข้าอยู่และเป็นไปตามเงื่อนไขที่จำเป็นของงาน ความพอใจในทางอื่น ๆ ของพนักงานจึงมักจะมีได้รับการตอบสนอง

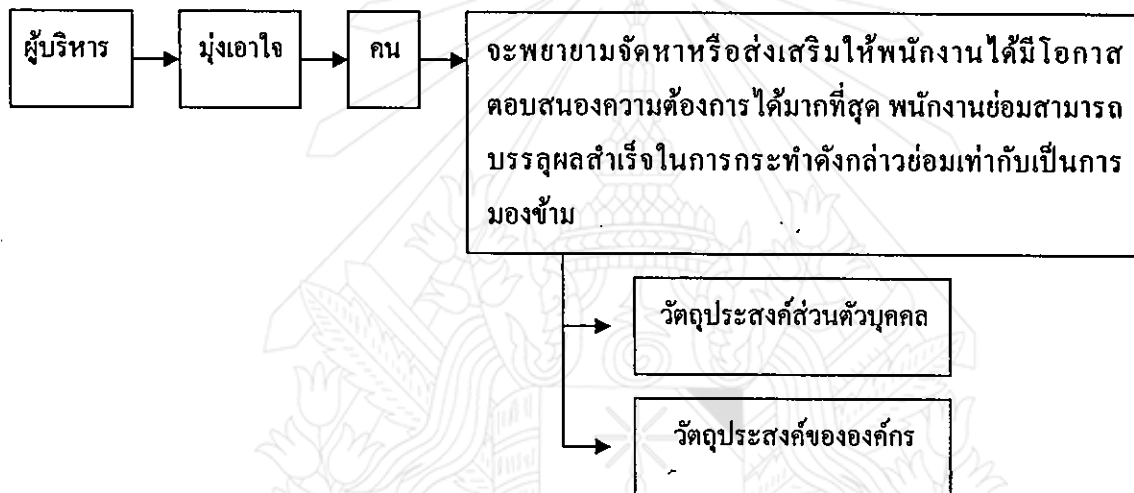


แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดง negative motivational method

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๔ - ๑๕๕.

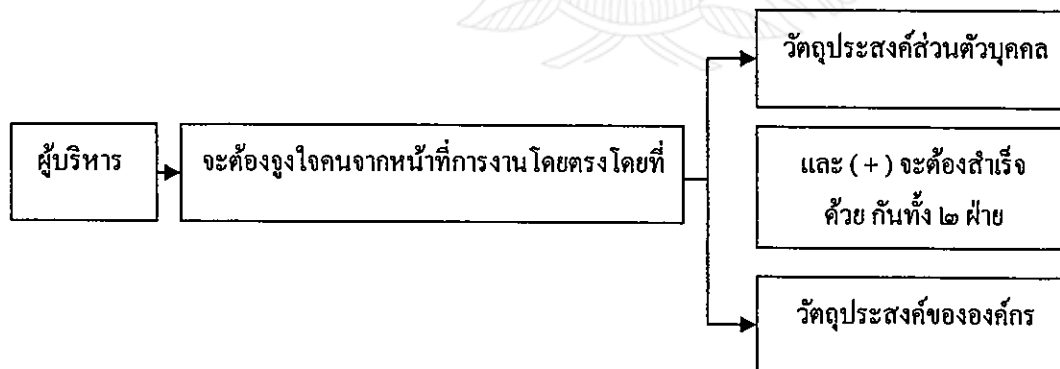
ในการใช้ negative motivational method จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ องค์กรอาจจะมีผลผลิตสูงก็ได้ แต่ผลผลิตที่สูงจะมีได้ก็แต่ในระยะสั้นในกรณีที่คนงานดังกล่าวถูกจำกัดมิให้ไปไหน หรือไม่มีทางเลือกงานใหม่ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว ถ้าคนงานมีโอกาสเลือกงานใหม่แล้วเขาจะบิณฑลและลาออก ซึ่งจะทำให้องค์กรเสียกำลังคนและขาดความสำเร็จในระยะยาวได้

แต่ถ้าหากผู้บริหารใช้ positive method เต็มที่ หรือพยายามจัดให้มีสภาพของการทำงานที่เป็นอิสระที่จะช่วยให้คนที่ทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ เช่น โดยวิธีการให้รางวัลหรือกำลังใจมากกว่าการลงโทษหรือข่มขู่ ดังนี้จะช่วยให้พนักงานมีขวัญสูง แต่ผลผลิตอาจไม่สูงขึ้นก็ได้ ทั้งนี้เพราะการให้เสริมมากไปพนักงานก็จะเอาเปรียบ หรือการที่จะพยายามจัดหาทุกสิ่งให้พนักงาน ค่าใช้จ่ายก็สูงมากเกินไป



แผนภูมิที่ ๒.๓ แสดง positive motivational Method

ดังนั้นวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจึงควรต้องให้เป็นไปในรูปแบบที่ว่า ขณะที่คนกำลังหาความพอใจตอบสนองสิ่งจูงใจของตนอยู่นั้น ต้องควบคู่กันไปกับการที่องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย ดังนั้นขวัญของพนักงานก็จะดีและผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นด้วย



แผนภูมิที่ ๒.๔ แสดง positive motivational Method ที่ถูกต้อง

ในกรณีนี้ผลที่ออกมาก็คือ ขวัญของพนักงานจะสูง และผลผลิตก็จะสูงด้วย เช่น ถ้าหากผู้บริหารจัดสภาพการทำงานดี และจิตใจพนักงานเห็นทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และจัดให้เขาอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ดังนี้ขวัญของพนักงานจะดี งานในปัจจุบันขององค์กรก็จะดีด้วย

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การที่จะรักษาให้พนักงานมีขวัญสูงนั้นจะเป็นสิ่งที่สัมพันธ์โดยตรงกับสภาพบรรยากาศขององค์กรว่า องค์กรดังกล่าวจะเป็นไปในทำนองที่มีการเอาใจใส่หรือจิตใจพนักงานด้วย แต่โดยลำพังการหมั่นจูงใจอย่างเดียวจะไม่ก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ผลผลิตจะสูงขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานสามารถตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายของตนได้ และขณะเดียวกัน จะต้องควบคู่ไปกับการที่องค์กรจะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วย นั่นคือ การจูงใจจะต้องเป็นการจูงใจจากหน้าที่การงาน โดยตรงเท่านั้น

ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป็นเงื่อนไขของการจูงใจเอาไว้ และต้องชี้แจงให้พนักงานทราบว่าหนทางที่เขาจะได้รับการตอบสนองจากสิ่งต่าง ๆ นั้น จะได้อะไรก็ต่อเมื่อเป้าหมายขององค์กรสำเร็จลงด้วยแล้วเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำความเข้าใจเอาไว้ว่าสิ่งที่จะให้ตอบสนองสิ่งจูงใจต่อคนงานนั้น องค์กรจะให้ได้ก็ต่อเมื่อเป้าหมายขององค์กรมีทางสำเร็จลงจากการทำงานที่ดีของพนักงานนั่นเอง ดังนั้นเงื่อนไขการให้จากผู้บริหารจึงต้องกระทำโดยสัมพันธ์อยู่กับผลงานที่พนักงานกำลังทำอยู่โดยตรง

การใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการใช้เทคนิคในการควบคุมพนักงาน ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเสมอ อำนาจหน้าที่ที่ใช้อยู่ในองค์กรนั้น โดยปกติมักมีความหมายไปในทางที่ไม่ดีอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ดี การใช้อำนาจหน้าที่จะยังคงเป็นสิ่งจำเป็นอยู่ในทุกกรณี และจะสามารถช่วยประคับประคองให้ผลงานที่เกินกว่าขนาดหนึ่งที่เหมาะสมแล้ว หรือใช้ผิดก็จะมีลักษณะแล้ว ผลก็จะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ พฤติกรรมในทางขัดแย้ง ขัดขืน หรือไม่ให้ความร่วมมือก็อาจเกิดขึ้นได้ สำหรับในระยะยาวแล้ว ถ้าผู้บริหารได้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไปแล้ว แม้ผลเสียจะยังไม่ปรากฏให้เห็นในระยะสั้นก็ตาม แต่ในระยะยาว ความอึดอัดใจ จะออกผลมาที่จะบั่นทอนองค์กรในทางต่าง ๆ ได้เสมอ

การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะมีความสัมพันธ์กับการช่วยให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวเงินดังกล่าวให้ได้ทั้งทางตรง ด้วยการให้ผลตอบแทนในรูปค่าจ้างเงินเดือน และ โบนัส หรืออาจให้ในทางอ้อม เช่นการให้สวัสดิการ การให้บริการด้วยอาหาร ที่พัก เป็นต้น ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้นี้ นอกจากสิ่งที่กล่าวมาแล้วอาจเป็นไปได้ในรูปของการให้ส่วนแบ่งกำไร การให้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือวันหยุดอื่น ๆ โดยได้รับค่าจ้างปกติ การให้บริการทางการแพทย์ เบี้ยบำนาญบำนาญ และการให้ได้รับการประกันชีวิตต่าง ๆ หรือการให้

ได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังอาจรวมไปถึงการให้สิทธิพิเศษในการซื้อของถูกหรืออื่น ๆ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีใช้ตัวเงิน พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการในสิ่งมีใช้ตัวเงิน เช่นเดียวกัน ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานอาจต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังที่จะให้มีฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือหวังที่จะได้รับความมั่นคงที่จะมีความชำนาญในอาชีพบางอย่างยิ่งขึ้น การให้เงินเดือนที่สูงขึ้นด้วยให้อยู่ในตำแหน่งเดิมจึงอาจไม่ใช่สิ่งที่พนักงานต้องการ จากการพิจารณาถึงความต้องการทางใจในระดับที่สูงขึ้น พนักงานอาจต้องการในสิ่งต่าง ๆ และผู้บริหารที่ต้องการจงใจให้ได้ผลก็ต้องคำนึงถึงทางเลือกเหล่านี้ไว้เสมอ เช่น

๑) การให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบวัดระดับความสามารถในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม และจะต้องมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งจะต้องมีการยอมรับในความสามารถดังกล่าว และเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง

๒) การใช้วิธีปกครองแบบพ่อค้าลูก ผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นผู้มีพระคุณ ให้การเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของพนักงานในกลุ่ม และจะต้องมีระบบประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งจะต้องมีการยอมรับในความสามารถดังกล่าว และเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง

๓) การให้เกียรติและถือเป็นที่นับถือกับพนักงาน ในการเจรจาหรือร่วมแก้ปัญหาใด ๆ ผู้บริหารที่ใช้วิธีการนุ่มนวลและถือระดับเสมอภาคไว้เสมอ ย่อมเท่ากับจะเป็นการให้เกียรติ หรือให้ความสำคัญแก่คู่กรณี การตอบแทนหรือการปฏิบัติต่อบุคคลจากพนักงานที่ดีก็มีไม่น้อยจากวิธีปฏิบัติดังกล่าว

๔) การจัดให้มีลักษณะที่ดีจะตอบสนองความต้องการทางใจของพนักงานได้ วิธีนี้อาจทำได้หลายทางด้วยกัน เช่น จะต้องคำนึงถึงการออกแบบงาน ให้งานที่กำหนดให้มีความเหมาะสมและมีความหมายต่อเขาในทางใจด้วย

๕) การให้มีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการให้ร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ

๖) การใช้วิธีการจัดการ โดยวัตถุประสงค์ การใช้วิธีการดังกล่าวนี้จะให้อิสระแก่พนักงานมากขึ้น การควบคุมการบังคับบัญชาจะมีน้อยลงพนักงานจะแสดงความสามารถของตนได้ดีกว่า และการประเมินผลงานจะทำให้ชัดเจนกว่า โอกาสที่แต่ละท่านจะได้รู้ถึงผลการทำงานของตนจะมีได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย ความพอใจย่อมจะเกิดขึ้นในทางต่าง ๆ ได้^{๑๖}

๒.๒.๖ ลักษณะของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ

ดร.ณิ พานทองพาลุสุข และสุรเสถศย์ พงษ์หาญยุทธ ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่แตกต่างกับพฤติกรรมที่ไม่ได้มีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕๖ - ๔๐๐.

๑) พฤติกรรมที่มาจากแรงจูงใจจะมีลักษณะที่เรียกว่า Homeostatic คือร่างกายจะเกิดความตึงเครียดเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองบางอย่าง ดังนั้น ความตึงเครียดนี้จะขับอินทรีย์ให้เสาะหาทางบำบัดความต้องการนั้น

๒) หากลักษณะของแรงจูงใจมีความหนักแน่นเข้มแข็งเท่าไร อินทรีย์ก็จะมีควมว่องไวในอันที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่จะสนองตอบแรงจูงใจนั้นมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

๓) แรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรม และประสบการณ์ของอินทรีย์ เป็นไปตามลักษณะที่มีทางเลือกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ”

๔) พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากการมีแรงขับหรือแรงจูงใจทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อเสาะแสวงหาวิธีการลดแรงขับ จนในที่สุดก็จะไปถึงขั้นการบรรลุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของความต้องการ เมื่อสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้สมใจ^{๑๑}

๒.๒.๗ ประเภทของแรงจูงใจ

ในการแบ่งแยกประเภทของแรงจูงใจ นักวิจัยหลายท่านได้แสดงทัศนะในการแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

ฮิลการ์ด (Hilgard) ได้แบ่งแรงจูงใจไว้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑) แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motives) เป็นความต้องการทางกายที่ขาดเสียมิได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ฯลฯ

๒) แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม เป็นแรงจูงใจเพื่อเข้าสังคม ในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น ความรัก การยอมรับนับถือ ฯลฯ

๓) แรงจูงใจเพื่ออวดตน (Ego Integrative Motives) คือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการชื่อเสียง ความสำเร็จ (Need for Successfulness)^{๑๒}

เมอร์เรย์ (Murray) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) แรงจูงใจเบื้องต้น เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการปลดปล่อยทางเพศ ความต้องการหลบหลีกภัยอันตราย เป็นต้น

^{๑๑} คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๗.

^{๑๒} Hilgard, Dictionary of Behavior Science, อ่างใน สถิติ วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, อ่างแล้ว, หน้า ๔๒๖.

๒) แรงจูงใจประเภทที่เกิดขึ้นภายหลังจากการเรียนรู้ประสบการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ การเป็นผู้นำเหนือผู้อื่น การเป็นตัวของตัวเอง การก้าวร้าววรุกราน และการรวมพวกรวมหมู่ เป็นต้น^{๑๖}

นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray) ยังได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจของคนเราเกี่ยวข้องกับความต้องการ ๒๐ ประการ ดังนี้

- ๑) ความต้องการยอมรับโทษ
- ๒) ความต้องการความสำเร็จ
- ๓) ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น
- ๔) ความต้องการที่จะก้าวร้าว
- ๕) ความต้องการที่จะพึงตนเอง
- ๖) ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค หรือภาวะเงื่อนไขต่าง ๆ
- ๗) ความต้องการปกป้องตนเอง
- ๘) ความต้องการความชกข่อง
- ๙) ความต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น
- ๑๐) ความต้องการแสดงออก
- ๑๑) ความต้องการที่จะปลอดภัย
- ๑๒) ความต้องการที่จะพ้นความอับอายต่าง ๆ
- ๑๓) ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
- ๑๔) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๑๕) ความต้องการที่จะสนุกสนาน
- ๑๖) ความต้องการที่จะไม่โยคิดต่อสิ่งรอบข้าง
- ๑๗) ความต้องการของความช่วยเหลือ
- ๑๘) ความต้องการทางเพศ
- ๑๙) ความต้องการสิ่งประทับใจ

^{๑๖}พระมหาธีระพงษ์ มีโรตง, “แรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาเป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาของสามเณรในจังหวัดนครศรีธรรมราชกับจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๐, หน้า ๕๖.

๒๐) ความต้องการที่จะรู้เห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ^{๒๐}

โรมัสต์ (Thomas) ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคมที่มนุษย์มีอยู่ ออกเป็น ๔ ประการคือ

๑) แรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัย (Security)

๒) แรงจูงใจเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ (Recognition)

๓) แรงจูงใจเกี่ยวกับความปรารถนาการตอบสนองจากผู้อื่น (Response from Other)

๔) แรงจูงใจเกี่ยวกับความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience)^{๒๑}

คาร์เนกี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ นักจิตวิทยา ได้แบ่งการจูงใจ ออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบ้างด้วยตัวเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

(๑) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น นักเรียนต้องการสอบให้ได้ อันนี้เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับบทเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

(๒) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เขามีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

(๓) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจนอกสนใจในเรื่องใด เป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น มากกว่าปกติ เช่น เด็กนักเรียนสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องบินรบ เขา ก็พยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

๒) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

^{๒๐}Murray, Compliance, อ้างใน สถิตี วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, อ้างแล้ว, หน้า ๑๒๗.

^{๒๑}Thomas, Scope and Methods of Political Science : An Introduction to the Methodology of political Inquiry, อ้างใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒๖.

(๑) เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(๒) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ซึ่งคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น น้องเห็นพี่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการเรียน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจเรียนอย่างเต็มที่

(๓) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็อาจสามารถจูงใจลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิก เป็นต้น

(๔) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจ หลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมนี่คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมาย หรือได้สิ่งที่ล่อใจเรียบร้อยแล้ว เขาก็มักจะหมดแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไป คือเลิกขยันช่วยแม่ เพราะเขาอิ่มท้อง และได้สิ่งที่เขาต้องการแล้ว^{๒๒}

จากการแบ่งประเภทของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดมาพร้อมกับมนุษย์แต่กำเนิด เช่น ความต้องการอาหารเมื่อร่างกายเกิดความหิว ความต้องการพักผ่อนเมื่อร่างกายเกิดความเหนื่อยเมื่อยล้า เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์สามารถเรียนรู้เงื่อนไขต่าง ๆ ของสังคม และบางทีสังคมจะเป็นตัวกำหนดให้มนุษย์เกิดความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น ต้องการเป็นที่ยอมรับ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการความปลอดภัยจากสิ่งรบกวน เป็นต้น ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมหรือกระทำการต่าง ๆ ออกมา และเป็นภาวะที่กระตุ้นให้มนุษย์

^{๒๒} ธารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, ทฤษฎีการจูงใจ, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๘.

แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ โดยมีการควบคุมทิศทางพฤติกรรมให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย
ปลายทาง และเมื่อจุดหมายปลายทางที่ทำให้ตนเองได้รับความพอใจ พฤติกรรมนั้นก็สิ้นสุดลง

๒.๒.๘ การวัดลักษณะแรงจูงใจ

สตีต วงศ์สวรรค์ ได้กล่าวว่า การที่จะวัดระดับสูง – ต่ำ ของแรงจูงใจในแต่ละ
บุคคลเพื่อนำมาทำนายการทำงานของคนคนนั้น ๆ มีวิธีวัดทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

๑) การวัดทางตรง คือ ถามกันตรง ๆ ซึ่งอาจจะใช้การสัมภาษณ์ ให้เขียนรายงาน
หรือตอบแบบสอบถาม แต่ต้องระวังการเสแสร้ง บิดเบือนความจริง เพราะตามปกติคนเรามักจะ
ตอบตามที่สังคมยอมรับ ตอบตามความนิยมของสังคม จึงต้องระวังเรื่องการใช้คำถาม เพื่อล้วงเอา
ความจริงให้ได้

๒) การวัดทางอ้อม คือ เป็นวิธีการวัดที่ผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบระดับ
แรงจูงใจจึงได้ผลถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าทางตรง เช่น ให้เล่าเรื่องจากภาพจากแบบ TAT
ให้ต่อคำแล้วให้นักจิตวิทยาวิเคราะห์หาระดับแรงจูงใจ^{๒๖}

สรุปได้ว่า การวัดระดับสูงต่ำของแรงจูงใจนั้น มีด้วยกัน ๒ ด้าน ดังที่ได้กล่าว
มาแล้วข้างต้น และวิธีที่ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลหรือระดับแรงจูงใจที่แท้จริงและถูกต้องที่สุดคือการวัด
โดยทางตรงมากกว่าทางอ้อม เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์จะตอบตามความรู้สึกที่เป็นจริง ไม่ได้ตอบตามที่
สังคมยอมรับหรือกลัวผลที่จะตามมาในภายหลังการตอบคำถาม

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจ
ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับ
ความสำคัญของ เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนด
ผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยน
ได้ตามความเหมาะสมของลักษณะ การดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่
เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้

^{๒๖} สตีต วงศ์สวรรค์, จิตวิทยาสังคม, อ้างแล้ว, หน้า ๔๓๑.

๒.๓.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ปฏิบัติ” คือ การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ กระทำตาม เป็นต้น^{๒๔} คำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ

พระธรรมโกษาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้ให้ความหมายของคำว่า “งาน” ไว้ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน ดังหลักคำสอนที่ท่านกล่าวว่า การทำงานคือการพักผ่อน ทำงานเพื่องาน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร คนโง่งทำงานแล้วทุกข์ คนฉลาดทำงานแล้วสุข^{๒๕}

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การงาน” คือ การปฏิบัติธรรม “ธรรม” คือ สิ่งที่มีอยู่โดยธรรมชาติ คำว่า ธรรม กับ คำว่า ธรรมชาติ จึงเป็นคำเดียวกัน หน้าที่ที่มนุษย์จะต้อง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ ถูกต้องทุกชั้นทุกตอนแห่งวิวัฒนาการของคน ทั้งเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และเพื่อประโยชน์แห่งสังคม นี้เรียกว่า ธรรม

การทำงาน ก็คือการทำหน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เพื่อรอดอยู่ได้ และเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะทำหน้าที่ที่ถูกต้องเพื่อความรอดนั้น เป็นธรรมะ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการปฏิบัติธรรม^{๒๖}

จันทกาญจน์ นกแก้ว ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือ การปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่น ๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือเป็นพฤติกรรมที่ปกปิด ไม่สามารถสังเกตเห็นได้^{๒๗}

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน” ว่าเป็นปฏิบัติการหรือ กิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและ

^{๒๔}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๔๗.

^{๒๕}มานี ขาวม่วง, “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน”, ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๑,
<<http://www.luangpee.net/forum/?topic=1930.0>> (27 February 2012)

^{๒๖}พุทธทาสภิกขุ, “การทำงาน คือการปฏิบัติธรรม”, ๑ มีนาคม ๒๕๕๐,
<<http://www.vcharkarn.com/varticle/17893>> (27 February 2012)

^{๒๗}จันทกาญจน์ นกแก้ว, “การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุร้ายของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๑, หน้า ๑๓๗.

แสดงออกมาร่างกายก็ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน^{๒๔}

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม โดยพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมมีเหตุผลและจุดมุ่งหมาย โดยขณะเดียวกันมีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่คอยควบคุมให้ส่วนอื่น ๆ ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้^{๒๕}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกทางร่างกายเป็นไปตามกฎของธรรมชาติที่มีอยู่แล้ว โดยนำความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพ และความชำนาญของตน รวมถึงปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามระเบียบแบบแผน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แห่งสังคม และเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง คือ ตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ และ รอคอยได้แห่งวิวัฒนาการของตน

๒.๓.๒ ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจอร์ราร์ด กรีนเบิร์กและโรเบิร์ต เอ บารอน (Jerald Greenberg & Robert A. Baron) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการของการกระตุ้น ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ^{๒๖}

^{๒๔} ประภาเพ็ญ สุวรรณ, พฤติกรรมศาสตร์พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๕๔.

^{๒๕} วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์, นิติเวชศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๑-๕.

^{๒๖} รองศาสตราจารย์สุพานี สฤษดิ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, อ้างแล้ว, หน้า ๑๕๓.

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทุ่มเทกับงานมากขึ้นมีความพยายามมากขึ้นที่จะบรรลุเป้าหมายบางอย่างตามที่ต้องการ

๒.๓.๓ องค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน เป็นผลรวมของความรู้สึกด้านบวกในสภาพรวม ๆ ที่เอกัตบุคคลมีต่องานของพวกเขาและเมื่อพูดว่า เอกัตบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่วไปแล้วเอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (pay) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การบังคับบัญชา (supervision) ผู้ร่วมงาน (work group) และ สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (working condition) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) รายได้ (pay) ค่าจ้างหรือรายได้มีบทบาทที่สำคัญต่อความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการให้ค่าซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

๒) ลักษณะงานที่ทำ (work itself) ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจที่ถูกจ้างมีต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มีมากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ

๓) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่มมากขึ้นต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับบริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

๔) การบังคับบัญชา (supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา ๒ แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ แบบแรก การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง หรือให้สิทธิลูกจ้างในการมีส่วนร่วมพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและการให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการ

ตัดสินใจ ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานโดยสภาพรวมทั้งหมด

๕) ผู้ร่วมงาน (work group) การมีมิตรภาพ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน บุคคลชอบที่จะมีโอกาสที่ได้พบปะสนทนากับคนอื่น ๆ ที่เขาต้องทำงานด้วย ไม่ชอบทำงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้าง บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขา และเป็นที่มาของความพอใจ

๖) สภาพเงื่อนไขของการทำงาน (working condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น^{๓๓}

๒.๓.๔ หลักคิดและปรัชญาการปฏิบัติงาน

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้ให้ธรรมคำกลอนที่เกี่ยวกับหลักคิดการทำงาน ไว้ว่า

อันการงาน คือคุณค่า ของมนุษย์ ของมีเกียรติ สูงสุด อย่าสงสัย ถ้าสนุก ด้วยการงาน เบิกบานใจ ไม่เท่าไร ได้รู้ธรรม ถ่าซึ่งจริง

เพราะการงาน เป็นตัวการ ประพฤติธรรม กุศลกรรม กล้าปณมา มีคำยิ่ง ถ้าจะเปรียบก็เปรียบคน ฉลาดยิ่ง นิดเดียววิ่ง เก็บบนก หลายพกมา

คือการงาน นั้นต้องทำ ด้วยสติ มีสมาธิ ขันติ มีอุตสาหะ มีสัจจะ มีทมะ มีปัญญา มีศรัทธาและกล้าหาญ รั้งงานจริง

อันที่จริง การงาน นั้นน่ารัก เมื่อยังไม่ รู้จัก ก็อางขนาง (คือไม่ชอบ) ไม่รู้จัก ก็ปล่อยปละ แล้วลวง บ้างร้องคราง เมื่อรอนหน้า ว่าเมื่อจริง

แต่ที่แท้ การงาน นั้นน่ารัก สอนให้คน รู้จัก ไปทุกสิ่ง ถ้ายังทำ ยิ่งฉลาด ไม่พลาด ยิ่ง ได้ตรงดิ่ง สิ่งอุกฤษฏ์ คือจิตเจริญ

การงานนี้ ดูให้ดี มันน่ารัก เป็นการซัก ธรรมะมา นำสรรเสริญ คือมีสติ ฉันทะ ทมะเกิน ครั้นหยุดเพล็น จิตก็วาง ทางนิพพาน

อันการงาน นั้นประเสริฐ ตรงที่สนุก ยิ่งทำงาน ยิ่งเป็นสุข ทุกสถาน ทำชีวิต ให้สดใส ใจเบิกบาน ในการทำงาน ประจำวัน นั่นเองนา^{๓๔}

^{๓๓}ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์, “ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๑, หน้า ๖.

พระธรรมโกษาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้ให้คำสอนหลักคิดเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า
 ยิ่งแก่ ยิ่งต้องทำงาน ยิ่งป่วย ยิ่งต้องทำงาน เพราะเหลือเวลาอีกไม่มาก ต้องทำงาน
 ให้ได้มากที่สุด ต้องทำประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

ฉันเกิดมาเพื่องาน อยู่เพื่องาน ชีวิตเป็นงาน งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข
 ทำงานให้สนุก เป็นสุขขณะทำงาน ไม่หวังอะไร ทำเพื่อให้ ไม่ได้เพื่อจะเอา

หน้านอกบอกความงาม หน้าในบอกความดี หน้าทีบอกความสามารถ หน้านอก
 แต่งให้พอดี หน้าในและหน้าที่แต่งให้มาก ๆ

ตายแล้วไปไหน ไม่ต้องไปสนใจ แต่ให้สนใจปัจจุบันว่า ทำตัวดีแค่ไหน ทำความดีเสีย
 ในขณะนี้ ตายแล้วก็จะไปดีเอง เมื่อเรารู้ว่าเราจะตาย เราควรทำอะไรที่จะไม่ให้เสียชาติที่ได้เกิดมา เราก็ ควร
 จะตั้งคำถามตัวเองว่า ฉันเกิดมาทำไม ฉันมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร เพราะว่าชีวิตนี้แข่งอยู่กับความตาย^{๓๒}

โคอิจิ ทสึกะโมโตะ ได้กล่าวไว้ว่า คนที่เจริญก้าวหน้าเปรียบเสมือนคนกำลังเดินขึ้น
 เขา คนที่ ตกต่ำเปรียบเสมือนคนกำลังเดินลงเขา ในการเดินขึ้นเขา ผู้เดินต้องคอยโน้มตัวไปข้างหน้า
 เปรียบ เสมือนคนทำงานที่รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มักจะมีคนรัก มีคนคอยช่วยเหลือ และประสบ
 ความสำเร็จในที่สุด ในทางตรงกันข้าม เวลาเดินลงเขา ผู้เดินมักจะเอนตัวไปด้านหลัง เปรียบเสมือน
 คน เย่อหยิ่ง จองหงอ มักไม่มีใครชอบ และมักจะ ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะไม่มี
 ใคร รักชอบ ไม่มีใครอยากให้ความช่วยเหลือ^{๓๓}

กาญจนา จิตต์อารีย์ ได้กล่าวหลักปรัชญาในการทำงานไว้ว่า

รู้น้อยไม่เกียจงาน เพราะคนเราหากมีความรู้น้อยต้อง ไม่ทอดอย หรือเลือกงาน เพราะการ
 ทำงาน คือหนทางเพิ่มความรู้และประสบการณ์

ความสำเร็จต้องเป็นของผู้พากเพียร อยากประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ต้องพาตัว
 เข้าหางาน อย่าคอยให้งานเข้าหาตัว เพราะงานคือทุกอย่างในชีวิต ที่เราต้องพากเพียร และพยายาม ทำต่อไป

ไม่มีใครเคยตายเพราะงานหนัก ในการทำงานให้ยึดหลักว่า ทำเข้าไปเกิดสิ่งที่ยาก
 ยาก เพราะ ยิ่งทำสิ่งที่ยากมาก หรือหนักมาก ก็ยิ่งรู้มาก^{๓๔}

^{๓๒} มานี, “ธรรมคำกลอน”, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๐,

<<http://www.samathi.com/meditation/showthread.php?t=1071>> (27 February 2012)

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๑.

^{๓๕} ladyfirst, “๑๐ ปรัชญาการทำงานและดำเนินชีวิต”, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑,

<<http://www.share.psu.ac.th/blog/587/9609>> (27 February 2012)

บุญเกียรติ โชควัฒนา ได้กล่าวว่า การงานจะสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่เพราะคนอื่น แต่เพราะ ตัวของเราเองเท่านั้น ผลของงานจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับตัวเราว่ามีความมุ่งมั่น และ มั่นใจที่จะทำ ให้สำเร็จเพียงใด เพราะหากเรามุ่งมั่นและมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จ ความคิดใหม่ ๆ กล ยุทธ์ใหม่ ๆ จะ พรั่งพรู เกิดกระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ หากเราไม่มุ่งมั่น คอยคิดถึงแต่ เงื่อนไขว่ทางาน จะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน งบประมาณต้อง มากพอ ฯลฯ กลยุทธ์ใหม่ ๆ และกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้น เพราะถูกปิดกั้นด้วย เงื่อนไขว่เหล่านั้น ฉะนั้น หากต้องการความสำเร็จให้นึกเสมอว่าตัวเราเองเป็นผู้กำหนดความสำเร็จ นั้น ได้ ในกรณีที่เราล้มเหลว ถ้าเราโยนความล้มเหลวนี้ว่าเป็นเพราะคนอื่น ไม่ใช่เพราะตัวเรา เราจะไม่ได้คิด พัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อความสำเร็จในอนาคต และผู้ที่ถูกเรากล่าวโทษก็จะไม่ พอใจเราด้วย^{๖๖}

ดร. เทียม โชควัฒนา ได้กล่าวว่า กิเลส พุทธิ ทำดี สิ่งที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นกับเรา หาก อยากรู้ได้อยากรพบสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน คู่ครอง หัวหน้างาน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ให้นึกถึง เรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี พุทธิถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี และทำแต่สิ่งที่ดี เช่น เวลาขับรถ อย่านึกว่าวันนี้เราจะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ ให้ตั้งจิตบอกตัวเองเสมอว่า วันนี้เราจะปลอดภัย ไปถึงที่ หมายอย่างปลอดภัย จิตของเราจะช่วยเฝ้าระวังให้เราปลอดภัยตามนั้น^{๖๗}, การทำงานให้มองฟ้า ความเป็นอยู่ให้มองดิน ในการทำงานเราควรจะสนใจความก้าวหน้าของงาน และความก้าวหน้าของ ตนเองในงาน แต่ถ้าในเรื่องของความเป็นอยู่ ควรรู้จักการอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ่มเฟือย ถ้าทำสองสิ่ง นี้ได้พร้อมกัน คนคนนั้นจะมีทั้งความร่ำรวยและความเจริญก้าวหน้าในงาน^{๖๘}

สรุปได้ว่า หลักคิดและปรัชญาต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหล่านี้ ไม่ว่าจะงานนั้น จะเล็กหรือใหญ่ ง่าย หรือ ยาก เมื่อมีโอกาสในการทำงานแล้ว ควรเต็มใจทำโดยไม่จำเป็นต้องตั้ง ข้อแม้ หรือเงื่อนไขอันใดไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงาน ได้จริง ๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใด ย่อมทำได้เสมอ ถ้ายังมีความเอาใจใส่ มีความขยัน ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น และการที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประ โยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้อง เป็นธรรม ประกอบด้วย

^{๖๖}บุญเกียรติ โชควัฒนา, ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ภัคดา พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

^{๖๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒.

^{๖๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗.

๒.๓.๕ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

การทำงานให้มีประสิทธิผล และให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้นจำเป็น อย่างยิ่ง
จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน
สำคัญที่สุด ต้องเข้าใจความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่
ได้รับมอบหมายให้ทำจะหลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้^{๑๕}

ความเพียรที่ถูกต้องเป็นธรรมและพึงประสงค์นั้น คือ ความเพียรที่จะกำจัดความ
เสื่อมให้หมดไป และระวังป้องกันมิให้เกิดขึ้นใหม่ อย่างหนึ่ง กับความเพียรที่จะสร้างสรรค์ความดี
ความเจริญให้บังเกิดขึ้น และระวังรักษามิให้เสื่อมสิ้น ไป อย่างหนึ่งความเพียรทั้งสองประการนี้
เป็นอุปสรรคอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ถ้าทุกคนในชาติจะได้ตั้งตน ตั้งใจอยู่ในความ
เพียรดังกล่าว ประโยชน์และความสุขก็จะบังเกิดขึ้นพร้อมทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม^{๑๖}

ประโยชน์หรือการสร้างสรรค์ในทางที่ดีนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการลงมือทำหมายความว่า
จะต้องนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นมาใช้งาน ลงมือใช้เมื่อไร เพียงใด ประโยชน์ก็เกิดขึ้นเมื่อนั้น
เพียงนั้น เมื่อยังไม่ลงมือทำ ประโยชน์ก็ยังไม่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้น ถึงหากจะมีความรู้ความสามารถมากมาย
สักเพียงใด ถ้าไม่นำมาลงมือทำ ก็ปราศจากประโยชน์ บ้านเมืองของเราในเวลานี้อยู่ในสภาวะที่ต้องพัฒนา
หรือปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ทาง เพื่อให้สามารถก้าวไปทันผู้อื่นเขาได้อย่างมั่นคงและ
ปลอดภัยทุกคน โดยเฉพาะผู้มีความรู้ จึงต้องขวนขวายทำงานให้เต็มกำลัง^{๑๗}

งานพัฒนาบ้านเมืองนั้น ต้องอาศัยบุคคลสองประเภท คือ นักวิชาการ กับผู้ปฏิบัติ
นักวิชาการเป็นผู้วางโครงการ เป็นผู้นำ เป็นผู้ชี้ทาง เป็นที่ปรึกษาของผู้ปฏิบัติ ส่วนผู้ปฏิบัตินั้น เป็นผู้ลง
มือลงแรงกระทำงาน งานจะได้ผลหรือไม่เพียงไร ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายนี้^{๑๘}

ถ้าคนเรามีความยุติธรรมในใจแล้ว สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างเป็น
ประโยชน์แก่ส่วนรวม และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพราะว่าความยุติธรรมนี้ก็คือความคิดที่มี

^{๑๕}สถาบันบันลือธรรม, พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช
มหาราชเจติมถดอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

^{๑๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

^{๑๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

^{๑๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๕.

เหตุผล คนเรามีหน้าที่ใด มีศาสนาใดก็ตาม ถ้ามีเหตุผลแล้ว สามารถที่จะปฏิบัติงานทำให้งานนั้นสำเร็จและเป็นประโยชน์ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น^{๓๓}

การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุ ตามผล จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง^{๓๔}

อุปสรรคสำคัญของการทำงาน คือ ความท้อถอยและความหวั่นเกรงต่ออิทธิพลต่าง ๆ ซึ่งเป็นเหตุบั่นทอนความสามารถในตน กับทั้งความเที่ยงตรงต่อหน้าที่อย่างร้ายกาจ จึงต้องระมัดระวังควบคุมสติ และรักษาความสุจริตเป็นธรรม ไว้ให้ได้ตลอดเวลา^{๓๕}

สรุปได้ว่า พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มหาราช ที่พระราชทานไว้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นข้อคิดอันล้ำค่าที่เป็นประโยชน์ต่อวงประชาพสกนิกร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้งานนั้นดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมกันทุก ๆ ฝ่าย โดยสอดคล้องและเกื้อกูลกัน ยึดมั่นในความสุจริต ยุติธรรม และความรอบคอบ ระมัดระวัง ใ้ปัญญาความสามารถของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นจุดหมายสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ดำเนินก้าวหน้าต่อไปได้ด้วยดี

๒.๓.๖ ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานตามแนวมงคลสูตรข้อที่ ๑๔ การงานไม่อากุล มีความหมายว่า การงานอะไร ก็แล้วแต่ ที่ทำเสร็จทันเวลา ทำพอเหมาะพอควรแก่กำลัง แก่กาลเทศะ และแก่เหตุการณ์นั้น ๆ ทั้ง ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรสม่ำเสมอ ไม่หยุดบ้างทำบ้าง ทำด้วยความอุตสาหพยายาม ไม่ย่อท้อ ทำด้วยความบากบั่นมั่นคง จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ไม่เสียหาย ไม่สับสนวุ่นวาย ไม่กึ่งค้าง ไม่ย่อหย่อน หรือบกพร่อง ชื่อว่าการงานไม่อากุล

การงานที่ไม่สำเร็จทันกำหนดเวลา ทำไม่สมควร ทำด้วยความย่อหย่อน บกพร่อง เพราะความเกียจคร้าน เป็นการทำงานที่เสียหาย สับสนวุ่นวาย ไม่สำเร็จเรียบร้อย ชื่อว่าการงานที่อากุล เป็นการทำงานที่ไม่เป็นไปเพื่อความเจริญก้าวหน้าแห่งชีวิต

ผู้ใดชอบอ้างเลศนัย ไม่ทำงานโดยอ้างว่า หนาวนัก ร้อนนัก เย็นแล้วยัง หนาวอยู่ หิวนัก กระหายน้ำ หรือว่าอึมันัก แล้วไม่ทำงาน ผู้นั้นชื่อว่าเป็นคนเกียจคร้าน เมื่อมีวแต่เกียจ

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๕.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๓.

^{๓๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๑.

คร้านอยู่ อย่างนั้นก็หาทรัพย์ไม่ได้ โภคทรัพย์ที่ยังไม่เกิดขึ้นก็เกิดขึ้นไม่ได้ ที่ยังไม่เกิดจะมีไม่ได้ ที่เกิดขึ้นแล้ว ที่มีอยู่แล้วก็จะหมดสิ้นไป คนเกียจคร้านจึงหาทรัพย์ไม่ได้ และต้องกลายเป็นคนยากจน คนที่ทำอะไรไม่สมควรหรือทำอะไรไม่เป็นก็เช่นเดียวกัน ข่อมยากที่จะได้รับความสำเร็จในหน้าที่ การงาน และหาความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้ยาก^{๔๖}

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสว่า “คนมีงานทำ ทำงานเหมาะสม มีความ ขยันหมั่นเพียร ข่อมหาทรัพย์ได้” พระพุทธพจน์บทนี้แสดงให้เห็นว่า คนเราจะมีฐานะทางเศรษฐกิจ ดีขึ้นได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์คุณที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- ๑) ต้องมีงานทำ
- ๒) ต้องทำงานอย่างเหมาะสม
- ๓) ต้องมีความขยันหมั่นเพียร

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในการดำรงชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับ การทำงาน ดังที่กล่าวกันว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” การงานที่จะบันดาลสุขได้นั้น^{๔๗}

การงานที่ไม่เอาคุณดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น สามารถอำนวยผลที่พึงประสงค์ได้ ผู้ที่มีความ ขยันหมั่นเพียร ไม่เกียจคร้าน ทำงานพอสมควร ทำงานพอเหมาะ และทำงานเป็น ต้องได้รับความ สำเร็จในชีวิต ประสบแต่ความสุขความเจริญ ดังที่พระพุทธองค์ตรัสสอนไว้ว่า ผู้ใดไม่พรั่นพรั้งต่อ ความ หนาวและร้อน หนาวได้ยิ่งกว่าหญา ผู้นั้นก็จะไม่เสื่อมจากประโยชน์ที่ตนได้รับเลย^{๔๘}

คนทุกคนในโลกนี้ เมื่อยังมีชีวิตอยู่ก็ต้องทำงาน ทำเพื่อดำรงชีวิตของตนเองให้อยู่ เป็นสุข สำราญ และทำเพื่อเผยแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลก ให้มีความอยู่ดีกินดีด้วยกัน มากบ้างน้อย บ้าง ตามความสามารถและกำลังของแต่ละคน แม้การงานที่ต้องทำก็มี ๓ ทาง คือ การงานที่ทำทาง ภาย เรียกว่า ภายกรรม การงานที่ทำทางวาจา เรียกว่า วาจากรรม การงานที่ทำทางใจ เรียกว่า มโนกรรม งานทั้งหมดนี้ก็คือ การทำ การพูด การคิด นั่นเอง

งานที่ออกเรี่ยวแรงทางกาย เช่น ถากไม้ ไสกบ แบก หาบ หาม กราบ ไหว้ เป็นต้น อย่างนี้ เรียกว่า งานทำ งานที่ใช้ลมปากพูด เช่น พูดแนะนำ พร่ำสอน กล่าวสั่งสอน กล่าวสุนทรพจน์ เปล่ง วาจา รับ ศีล สวดมนต์ ไหว้พระ ท่องบนสาธยาย เป็นต้น อย่างนี้เรียกว่า งานพูด งานที่ส่งกระแสจิต นึกคิด เช่น การ ตรีศตรอง ไคร์ครวญ เจริญสมาธิ ควบคุมคิดความคั่นคว่ำหาเหตุผล อย่างนี้เรียกว่า งานคิด

^{๔๖}บุญมา จิตจรัส, มงคล ๓๘ ประการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๗.

^{๔๗}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๖.

^{๔๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๕.

คนที่เป็งานงาน เข้าใจงาน และทำงานเป็น ข้อมสามารถที่จะดำเนินงานทำงานพูด และงาน คิด ให้เป็นงานที่ไม่มีโทษ และสำเร็จผลเป็นที่พึงพอใจ เมื่อว่าโดยสรุปแล้ว การงานที่ต้องทำนั้นมี ๒ อย่าง คือ การงานที่มีโทษ กับการงานที่ปราศจากโทษ^{๔๘}

การปฏิบัติงานตามเนวมงคลสูตรข้อที่ ๑๗ การงานที่ปราศจากโทษ มีความหมายว่า การงานใด เมื่อทำลงไปแล้ว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย ไม่ก่อให้เกิดความทุกข์ยาก และไม่ก่อให้เกิด ความเดือดร้อนทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น การงานนั้นเป็นการงานที่ปราศจากโทษ เป็นการงานที่อำนวย ประโยชน์ และความสุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น จึงนับได้ว่าเป็นการงานที่มีคุณมีประโยชน์^{๔๙}

การงานที่ปราศจากโทษ หรือการงานที่มีคุณมีประโยชน์นั้น พระพุทธองค์ทรง แสดงไว้ หลายประการด้วยกันเป็นต้นว่า อุโบสถกรรม ไวยาวัจกรรม การปลูกต้นไม้ ปลูกป่าให้ เป็น สาธารณประโยชน์ การสร้างวัด สร้างศาลาที่พักริมทาง สร้างโรงเรียน สร้างสะพาน การขุด สระ ขุดบ่อน้ำ เหล่านี้ชื่อว่าการงานที่ปราศจากโทษ

อุโบสถกรรม คือ การรักษาศีลอุโบสถ หมายถึง การรักษาศีลแปดด้วยการเข้าไปจำ ศีล หรือถือศีลอยู่ในวัดวาอารามต่าง ๆ ตลอดวันหนึ่งและคืนหนึ่งในวันพระของทุก ๆ เดือน ๆ หนึ่ง ๆ มีสี่วันพระ การรักษาศีลอุโบสถนี้ ทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นการงานที่ปราศจากโทษ ซึ่ง อำนวย ประโยชน์ให้ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น^{๕๐}

ตามเนวมงคลสูตรที่ ๑๔ การงาน ไม่อาภูล และมงคลสูตรที่ ๑๗ การงานที่ปราศจากโทษ ดัง ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ได้ให้ความสำคัญว่า การงานเป็นจิตใจของประเทศชาติ เป็นทรัพย์ากร คือบ่อ เกิดแห่งทรัพย์สินเงินทอง เป็นเครื่องป้องกันความเสื่อมโทรมทั้งปวง เป็นเครื่องพิทักษ์รักษา ประเพณีอัน คิงาม และนำมาซึ่งความอุดมสมบูรณ์ทุกอย่าง เพราะเนื้อหาและความเป็นอยู่ของชีวิต คนเราอยู่ที่การงาน มิใช่อยู่ที่ลมหายใจ แม้ความมั่งคั่งของคนและของประเทศชาตินั้นก็อยู่ที่การงาน ทั้งนั้น^{๕๑}

จากที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดในข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญในการ ปฏิบัติงาน นั่นก็คือการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ขาดตกบกพร่อง ปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอและ ตรงตามเวลา จึงจะทำให้เกิดผลดีกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานขององค์กรก้าว เดินไปอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นด้วย

^{๔๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๕.

^{๔๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๗.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๖.

^{๕๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๖.

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น ในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นการตอบแทนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงประกอบด้วยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นนี้กล่าว ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดสำหรับเขาทุกคน ขณะเดียวกันควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว พนักงานทุกคนยังมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสได้รู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอดและมีความสามารถในทางการเงิน ที่มีความแน่ใจว่า จะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนการสามารถปรับตัวกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่ หรือหลังจากที่ได้ปลดเกษียณอายุแล้ว

๒.๔.๑ ความหมายความมั่นคงในการทำงาน

กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๑๖ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาลังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน^{๔๓}

กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง^{๔๔}

๒.๔.๒ ประเภทความมั่นคงของมนุษย์

๑) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการมีงานทำและรายได้ ประกอบด้วย

๑.๑) การได้ทำงานที่มั่นคงและมีความสุขหรือพอใจในงาน

^{๔๓}พระราชบัญญัติ, กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์, พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕. หน้า ๖.

^{๔๔}สำนักงานพัฒนาลังคมและสวัสดิการจังหวัด, กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์, อังใน วรณา สิริ สมพร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชัมมิทแหลมฉบังโอโตบอดีเวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑, หน้า ๑๐-๑๕.

- ๑.๒) มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว
- ๑.๓) มีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคต
- ๑.๔) ปราศจากหนี้สินที่ไม่สร้างผลผลิต
- ๒) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว ประกอบด้วย
- ๒.๑) ความรักใคร่ปรองดอง
- ๒.๒) ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่
- ๒.๓) การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ๒.๔) การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ
- ๓) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย
- ๓.๑) การมีสุขภาพกายที่ดี
- ๓.๒) การมีสุขภาพจิตที่ดี
- ๓.๓) การมีหลักประกันด้านสุขภาพอนามัยอย่างเท่าเทียมและพอเพียง
- ๓.๔) ประชากร ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกายและจิต
- ๓.๕) การปฏิบัติตนที่มีส่วนส่งเสริมสุขภาพกายและจิต
- ๔) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วย
- ๔.๑) ประชากร ได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม
- ๔.๒) การมีการศึกษาที่พอเพียงต่อการครองชีวิต
- ๔.๓) การได้รับการศึกษา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล)
- ประกอบด้วย
- ๕.๑) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย
- ๕.๒) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย
- ๕.๓) การปลอดภัยจากการประทุษร้ายด้านทรัพย์สิน
- ๕.๔) ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน
- ๖) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย
- ๖.๑) เพิ่มระดับการมี สิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน
- ๖.๒) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน โดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง
- ๖.๓) สิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทาง เสียง กลิ่น ฝุ่น ควัน
- ๗) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ประกอบด้วย
- ๗.๑) การปลอดภัยจากการถูกละเมิดและเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

- ๗.๒) มีหลักประกันและการคุ้มครองด้านสิทธิ
- ๗.๓) กลไกที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้านสิทธิที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- ๘) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสังคม-วัฒนธรรม ประกอบด้วย
 - ๘.๑) มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดจากภารกิจที่พอเพียง
 - ๘.๒) ใช้เวลาติดตามข่าวสารทางสังคม-วัฒนธรรม
 - ๘.๓) มีเวลาในการทำจิตใจให้สงบ
 - ๘.๔) มีส่วนในการปฏิศาสนกิจ
 - ๘.๕) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน
- ๙) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย
 - ๙.๑) การมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้
 - ๙.๒) ระบบบริการสังคมที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้ในเวลาอันรวดเร็ว
 - ๙.๓) ความรู้สึกในคุณค่าของชีวิต และความสุขในชีวิต
- ๑๐) ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง ธรรมชาติ ประกอบด้วย
 - ๑๐.๑) ส่งเสริมการใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ในทุกระดับ
 - ๑๐.๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและการรวมกลุ่มทางการเมือง
 - ๑๐.๓) ส่งเสริมการติดตามข่าวสารทางการเมืองของประชากร
 - ๑๐.๔) สร้างความโปร่งใส การตรวจสอบได้และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับ

หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ^{๔๔}

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือการได้ทำงานที่มั่นคงและมีความสุขหรือพอใจในงานมีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวมีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคตและปราศจากหนี้สินการที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้น

^{๔๔} สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕-๒๘.

พื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัยการทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และการบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

๒.๕.๑ ความหมายสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเื้ออำนวยการให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย^{๕๖}

กล่าวได้ว่าสวัสดิการ คือสิทธิประโยชน์จึงมีความหมายในทางที่ดีและสร้างสรรค์เป็นอย่างมากในองค์กรภาครัฐและเอกชนมีหน้าที่ที่จะต้องจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตสร้างขวัญแรงใจ และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงานและยังเป็นปัจจัยชักจูงคนเข้ามาสมัครงานซึ่งองค์กรอาจจัดสวัสดิการให้ในรูปแบบของตัวเงิน สิทธิ หรือกิจกรรมอย่างอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขององค์กรข้อกฎหมาย ความสามารถขององค์กร แนวนโยบายของฝ่ายบริหาร และความต้องการของราชการและหน่วยงาน หรือเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอยากเข้ามาทำงานในราชการ

วิทยา ตันติเสวี ได้กล่าวว่าสวัสดิการ บริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง^{๕๗}

กชกร รพีกาญจน์ ได้กล่าวว่าสวัสดิการแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยอาจจัดให้อยู่ในรูปแบบของ ตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบ

^{๕๖}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, อ่างแก้ว, หน้า ๑๑๔๓.

^{๕๗}วิทยา ตันติเสวี, “ความหมายและขอบเขตสวัสดิการ : บทเรียนออนไลน์”, ๘ เมษายน ๒๕๔๓,

<<http://www.hrm.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223>> (18 February 2013)

อุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน เงินหรือประโยชน์ที่คนงานจะได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่มซึ่งได้ตามปกติได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่คนทำงาน เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนประโยชน์ทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่^{๔๔}

สรุปสวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า

หนทางความก้าวหน้าในการทำงาน ทุกคนหวังก้าวหน้าในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น เพราะความก้าวหน้า คือความเจริญ ความเจริญคือความสำเร็จ และความสุขของชีวิต เราจึงควรคิดว่าทำอย่างไรบ้างจะก้าวหน้าได้ คนทั่วไปมักจะแสวงหาสิ่งอื่นทั้งหลายนอกตัว ความจริงการทำงานจะทำให้ได้หรือไม่ได้อยู่ที่ตัวเองมากกว่า.

๒.๖.๑ ความหมายความก้าวหน้า

แฮปปี ไชเอนซ์ ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าผ่านทางสายกลาง คือ การพัฒนาผ่านการทบทวนตนเอง คือการตรวจสอบเจตนาของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าและมั่งคั่งที่ท่านแสวงหานั้นจะนำความสุขมาสู่ผู้อื่นเป็นจำนวนมาก นี่คือการก้าวหน้าที่จะบรรลุได้ผ่าน “ทางสายกลาง” อันเป็นเส้นทางที่ยอมรับได้ที่ไร้ขีดจำกัดแห่งวิวัฒนาการในขณะที่เดียวกับที่ไม่เคยทำร้ายหรือขัดขวางทั้งผู้อื่น

^{๔๔} กชกร รพีกาญจน์, สวัสดิการแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๕๐), หน้า ๔๖.

และตนเอง สิ่งสำคัญ คือปกติการเริ่มต้นด้วยความตระหนักรู้ในความปกติทัศนคตินี้ช่วยให้เราทราบซึ่งต่อความก้าวหน้าอย่างมั่นคงในชีวิตของเราและสามารถปฏิบัติตามแนวทางสายกลาง^{๔๔}

ยูโทเปีย ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เส้นทางสู่การปรับปรุงจิตใจ ถ้าเราจะสร้างยุคสมัยซึ่งคนจำนวนมากรอดพ้นจากความอดอยากและสามารถใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เราต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ จำนวนมากในสายเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสังคมยูโทเปีย เราต้องสร้าง โลกที่ประสานรวมหลักการทางเศรษฐกิจเข้ากับคุณค่าของสังคม เราต้องสร้าง โลกที่ความก้าวหน้าทางสังคมอยู่ในมือของผู้ที่กำลังพยายามเพื่อความ สุข ความยุติธรรม และศีลธรรมของผู้คน เราต้องสร้างสังคมที่ผลักดันผู้คนที่เต็มไปด้วยความรักขึ้นเป็นผู้นำ^{๕๐}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการสายอาชีพ เป็นระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้เตรียมและดำเนินการเพื่อ ขำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอาชีพเป็นแผนอาชีพของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากสิ่ง ที่บุคลากรอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตทั้งในระยะยาว และระยะสั้น

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) เป็นการสื่อสารขอบเขตงาน และเป้าหมายการทำงานให้บุคลากรรับรู้
- ๒) หัวหน้างานได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน
- ๓) หัวหน้างานมีเวลามากขึ้นในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และสร้างสรรค์ผลงานใหม่
- ๔) สร้างตัวแทนสืบทอดการทำงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร

- ๑) สร้างระบบหรือมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่เหมือนกัน หรือสอดคล้องกันในองค์กรเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงสมรรถนะ
- ๒) บุคลากรที่มีความสามารถจะเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

^{๔๔}แฮปปี ไซเอนซ์, “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ”, ๘ กันยายน ๒๕๕๓, <<http://www.happyscience-thai.org/basic-teachinigs/8/67>> (28 February 2012)

^{๕๐}ยูโทเปีย, “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ”, ๘ กันยายน ๒๕๕๓, <<http://www.happyscience-thai.org/basic-teachinigs/8/67>> (28 February 2012)

๑) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยตรงการสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณสามารถเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งงานใดบ้าง หรือสามารถโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานหรือตำแหน่งใดบ้าง

๒) แสดงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

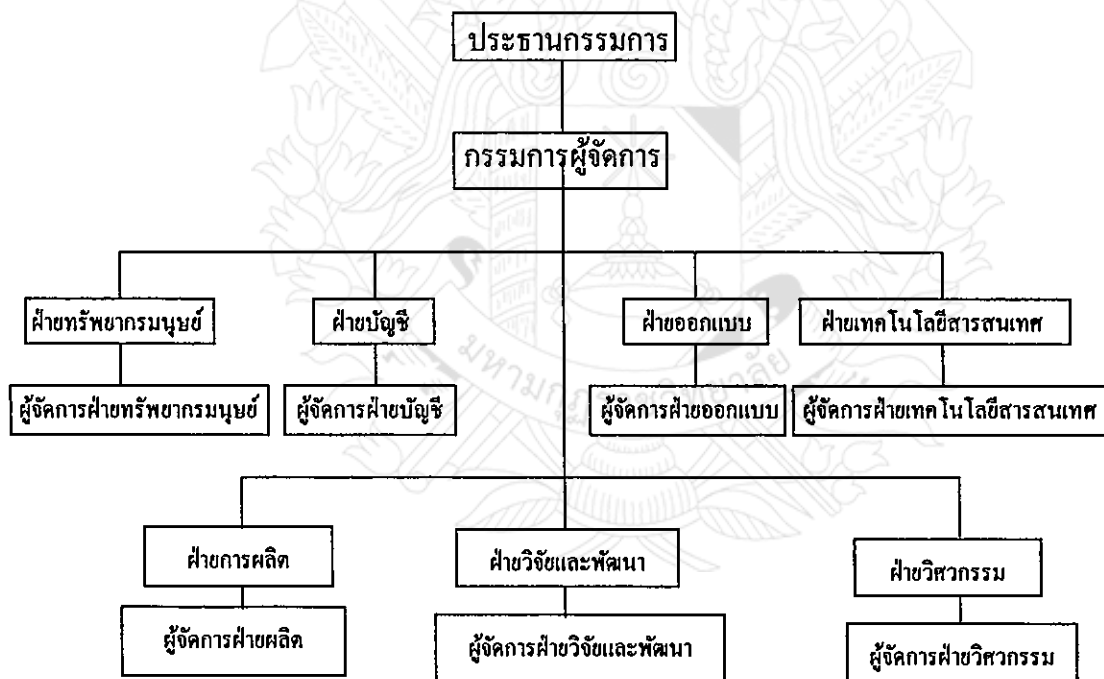
๓) แสดงสายอาชีพในแผนผังเป็นกรวยที่ขึ้นตั้งต้นตำแหน่งซึ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น

๔) แสดงสายอาชีพในแนวนอน เป็นการ โอนย้าย หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ซึ่ง หน้าที่และความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม^{๖๐}

สรุปการจัดการสายอาชีพเป็นระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้เตรียมและ ดำเนินการเพื่อ อนุรักษ์ พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอาชีพเป็นแผน อาชีพของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่คุณครุครอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตทั้งในระยะ ยาว และระยะสั้น

๒.๗) สภาพพื้นที่ทำวิจัย

๒.๗.๑ โครงสร้างบริษัทของเสียง จำกัด



แผนภูมิที่ ๒.๕ แสดงโครงสร้างบริษัทของเสียง จำกัด

^{๖๐} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๕๒), หน้า ๕๑.

๒.๗.๑ ประวัติโดยสังเขป

บริษัททองเสียง จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๓๐๒/๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัส ๗๔๑๓๐ โดย มีสเตอร์ เบ่ หมิง ซอง เป็นผู้ก่อตั้งขึ้นเปิดกิจการ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ ปัจจุบัน บริษัททองเสียง จำกัด มีพนักงาน ๖๕๖ คน ประเภทกิจการทอ จำนวนพนักงาน ๒๓๐ คน ฟอก จำนวนพนักงาน ๒๔๐ คน และย้อม จำนวนพนักงาน ๒๒๖ คน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒-๘๑๐-๑๓๓๔-๗, ๐๒-๔๒๕-๑๔๐๕ หมายเลขโทรสาร ๐๒-๔๒๕-๑๔๐๘

พันธกิจ (MISSION)

ภารกิจของเรา คือ “เราเป็นผู้นำทางด้านสิ่งทอที่น่าเชื่อถือที่สุด”

วิสัยทัศน์ (VISION)

เราจะเป็นผู้นำด้านสิ่งทอที่มีสวัสดิการที่ดี ลูกค้าเลือกสรร และได้มาตรฐานทางด้านเทคโนโลยีการผลิตที่ล้ำสมัย ด้วยพลังของทุกคน

เราจะเป็นผู้นำทางด้านคุณภาพ และการส่งมอบตรงเวลา

เราจะเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม

เราจะเป็นองค์กรที่มีคนอยากทำงานกับเรามากที่สุด

เราจะเป็นองค์กรที่มีข้อมูลพื้นฐานด้านการวิเคราะห์ที่น่าเชื่อถือที่สุด

เราจะเป็นศูนย์กลางด้าน Textile ที่มีมาตรฐานระดับโลก

เราจะเป็นองค์กรที่ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า (ที่สมเหตุสมผลอย่างรวดเร็ว)

เราจะดำเนินธุรกิจให้สามารถพัฒนา และเลี้ยงตัวเองอย่างต่อเนื่องได้ในอนาคต

เราจะคัดสรรวัตถุดิบที่ได้มาตรฐานเพื่อผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและรวดเร็ว^๒

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ฐากร ชันธนิก และชัชยา นุชฉาย ได้วิจัยเรื่อง โครงงานพิเศษ “เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารงานของฝ่ายสีต่อไป การศึกษานี้ดำเนินการ โดยใช้

^๒ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, “คู่มือพนักงาน”, บริษัท ทองเสียง จำกัด, ๒๕๕๔, (อัดสำเนา).

แบบสอบถาม สำหรับรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จำนวน ๒๖๕ คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และค่า F - test โดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า ๑) พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ๒). พนักงานชายและหญิง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ๓) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ๔) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ๕) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ๖) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ๗) พนักงานประจำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างจากพนักงานโครงการอัตราจ้าง ยกเว้นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานซึ่งพนักงานประจำมีในระดับที่สูงกว่าพนักงานโครงการอัตราจ้าง^{๖๓}

กัลยารัตน์ ประจำแถว ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surey Research) โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวน ๑๔๑ คน และ

^{๖๓}ฐากร ชันธนิกกร และชัยยา นุชฉาย, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด”, โครงการงานพิเศษ, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), ๒๕๔๖, ๘๖ หน้า.

ผลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต อายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๘ ปีขึ้นไป และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ๔ ด้านพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่บริษัทควรจะให้ ความสำคัญได้แก่ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกิจกรรมสันทนาการของบริษัทที่จัดให้กับพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานในแต่ละฝ่ายงาน ระดับการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๒๔}

จิราภรณ์ ขวัญบัว ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอันดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน รวม ๑๐ ปัจจัย ปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

^{๒๔} กัลยารัตน์ ประจำแถว, “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสวนคูสิต), ๒๕๔๘, ๑๐๓ หน้า.

เพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร

อายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน^{๒๕}

กรรข ใจซื่อตรง ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานภาพอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน ๑๘๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๑) พนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนมากมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับในระดับปานกลาง

^{๒๕}จิรภรณ์ ขวัญบัว, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย), ๒๕๔๘, ๘๒ หน้า.

๒) พนักงานในระดับบังคับบัญชา ส่วนมากมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

๓) การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานตามระดับของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ได้แก่ระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕ ในภาพรวม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน^{๖๖}

สุรัตน์จี อุดระกฤษ ได้วิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (๒) ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากประชากรซึ่งเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย ๕ ธนาคาร ที่จำนวน ๔๐,๒๘๒ คน การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย คำถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ คำถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ๑๑ ด้าน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ด้วยการใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์โปรแกรมความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่าง จะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า (๑) ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้วยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน ๕ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากสุด ได้แก่ ด้านความสำพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย น้อยสุด คือ ๒.๘๐ และมีค่าอยู่ในระดับสูง ๒ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ และ (๒) พนักงาน

^{๖๖}กรกช ใจชื่อตรง, “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชาูปถัมภ์), ๒๕๕๐, ๘๕ หน้า.

ธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสัปดาห์การทำงาน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน^{๖๓}

พัชรี โพธิธรรม ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรการที่มีต่อการทำงานบริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) สาขาหลักสี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) สาขาหลักสี่ เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไข การเสริมขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานและคงอยู่กับองค์กรนานมากยิ่งขึ้น

การศึกษาคั้งนี้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) สาขาหลักสี่ จำนวน ๗๔ คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน ๗๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) สาขาหลักสี่ มีระดับแรงจูงใจ ในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูง มีอิสระในการทำงานที่ตีกล้ำคิดกล้ำแสดงออกมีความเป็นผู้นำสูงมีความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสม พร้อมทั้งมีการแจ้งเป้าหมายขององค์กร พร้อมพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพิ่มความสามัคคีในองค์กรได้ในระดับสูง แรงจูงใจในความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานและอัตราผลตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก^{๖๔}

วรรณมา สิริสมิพร ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาผลของการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกรณีศึกษาคั้งนี้เป็นประชากรของบริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ฝ่ายผลิต ๒ จำนวน ๒๔๒ คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) และการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

^{๖๓}สุรัตน์จี คุณตระกูล, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๕๐, ๑๖๑ หน้า.

^{๖๔}พัชรี โพธิธรรม, “แรงจูงใจในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร, : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) สาขาหลักสี่, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), ๒๕๕๒, ๑๕๑ หน้า.

ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการบริหาร และนโยบายของบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสศึกษาและฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งพิจารณาปรับตำแหน่ง และการปรับค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้^{๖๕}

หทัยทิพย์ กันต์โฉม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ ๑) แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการการทำงานต่างกันและ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดขนาดกลุ่มของตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน ๒๕๖ คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการบรรยาย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวน

^{๖๕}วรรณภา สิริสมพร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, ๖๔ หน้า.

แบบทางเดียว (One-Wayanova) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

๑) พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๑) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ๓) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง และ ๔) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติการ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกไทย จำกัด ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดังนี้ ๑) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พนักงานบางคนขาดความรับผิดชอบและละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น ควรจะมีการฝึกอบรมปลูกฝังจิตสำนึกให้ความรักในอาชีพและงานที่ตนเองได้กระทำหรือปฏิบัติอยู่ให้มากกว่านี้ ๒) ด้านความก้าวหน้า โครงสร้างของการปรับเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ควรจะจัดโครงสร้างการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่งและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วถึงกันเพื่อจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ๓) ด้านนโยบายและการบริการ การปฏิบัติตามนโยบายหรือเป้าหมายของบริษัทเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ควรจะมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในเรื่องนโยบายของบริษัท เพื่อให้พนักงานทราบถึงความสำคัญและมีเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และ ๔) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา โดยส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังนั้น ควรจัดอบรมให้

ความรู้แก่หัวหน้างานและบังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หรือทำการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสม^{๑๐}

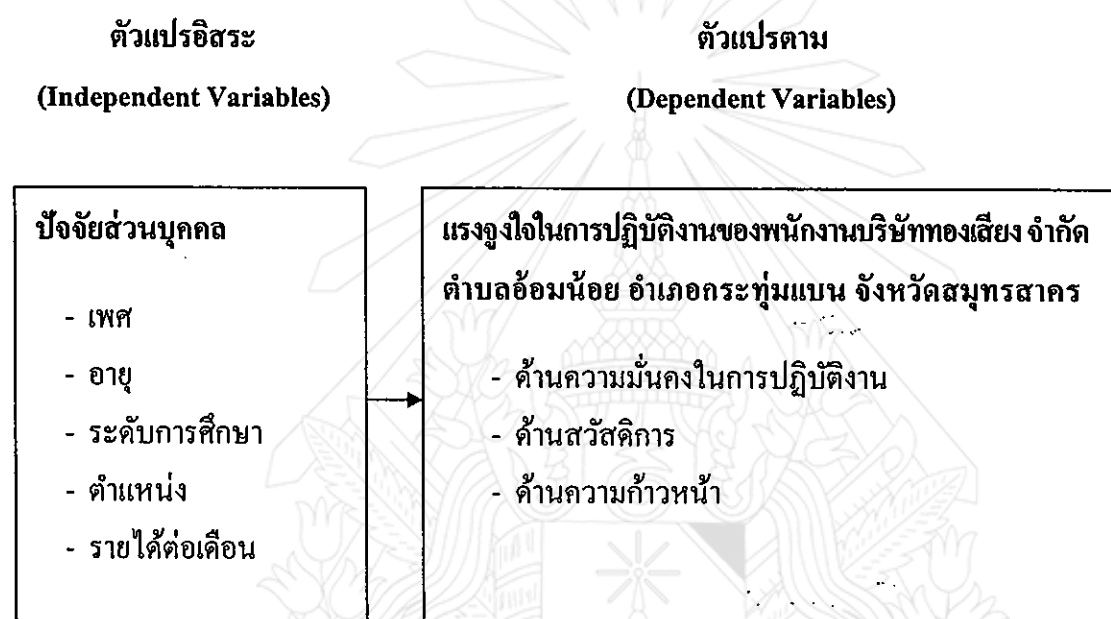
สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยรวมเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ โดยการมุ่งประเด็นศึกษาทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา



^{๑๐}หทัยทิพย์ กันต์โถม, “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”, สารนิพนธ์สถานศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓, ๑๔๕ หน้า.

๒.๕ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด” ได้นำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของ สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด^{๑๑} ด้านสวัสดิการของ วิทยา ตันติเสวี^{๑๒} ด้านความก้าวหน้าของ แฮปปี้ ไซเอนซ์^{๑๓} มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ ๒.๖ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

^{๑๑}สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, อ้างใน วรรณฯ สิริสมพร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชมรมพัฒนาอ้อมน้อย โอโต บอดีวีร์ จำกัด จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๓๕

^{๑๒}วิทยา ตันติเสวี, “ความหมายและขอบเขตสวัสดิการ : บทเรียนออนไลน์”, ๘ เมษายน ๒๕๕๗,

<<http://www.hrm.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223>> (18 February 2556)

^{๑๓}แฮปปี้ ไซเอนซ์, “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ”, ๘ กันยายน ๒๕๕๓, <<http://www.happyscience-thai.org/basic-teachinigs/8/67>> (28 February 2012), อ้างแล้ว, หน้า ๓๕.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- ๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวัดค่าตัวแปร
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ๓.๑.๑ ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๕๖ คน^{*}
- ๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๕๔ คน จากการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เทคนิควิธีการการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดย พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด จำนวน ๖๕๖ คน และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๒๕๔ คน จากการใช้สูตร Taro Yamane ดังนี้

^{*} สถิติข้อมูลพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด พ.ศ.๒๕๕๔, (อัดสำเนา).

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{696}{1+696(0.05)^2} \\ &= \frac{696}{1+696(.0025)} \\ &= \frac{696}{1+1.74} \\ &= \frac{696}{2.74} \\ &= 254 \text{ คน} \end{aligned}$$

แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากรายชื่อพนักงานทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสำรวจแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ บั้จยัส่วนบุคคลขงผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ (Check - list) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แรงงใจในการปฏิบัติงานขงพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด จ้งหวัดสมุทรสาคร มีจำนวน ๓ ค้าน คือ

- ๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อ
- ๒) ด้านสวัสดิการ จำนวน ๕ ข้อ
- ๓) ด้านความก้าวหน้า จำนวน ๕ ข้อ

ในตอนที่ ๒ นี้มีจำนวน ๑๕ ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๕
มาก	มีค่าเท่ากับ	๔
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	๓
น้อย	มีค่าเท่ากับ	๒
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๑

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น

๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา ภูมิหายกรจัดตั้งบริษัท และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยให้คำถาม ๒ ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

๓.๔.๓ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบ สอบถาม

๓.๔.๔ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน คือ

๑) นางบานชื่น นักการเรียน

วุฒิการศึกษา

ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏ

ราชวิทยาลัย วิทยาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ในพระราชูปถัมภ์

๒) นางประฤดี ดอนโมกษ์

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ทองเสียง จำกัด

๓) นางสาวกรรณิการ์ พงศ์สุวรรณ

วุฒิการศึกษา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบัญชีต้นทุน บริษัท ทองเสียง จำกัด

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)^๒ ของแบบสอบถาม

สูตร	$IOC = \frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+๑ แน่ใจว่าสอดคล้อง
	๐ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-๑ แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๖๖ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๑๕ ข้อ ใช้ได้จำนวน ๑๕ ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง ๐.๖๖ - ๑.๐๐

๓.๔.๖ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

๓.๔.๗ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

^๒ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๙), หน้า ๖๕.

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (@ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ

$$\text{สูตร } @ = \frac{k}{K-1} \left(\frac{1 - s_1^2}{s_x^2} \right)$$

เมื่อ k = จำนวนข้อสอบทั้งฉบับ
 s_1^2 = ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลจากการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ ๐.๘๗

๓.๔.๘ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอนหนังสือจากห้องเรียนบัณฑิตศึกษา ศูนย์การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อทำการวิจัย และในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

๓.๕.๒ ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

๓.๕.๓ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

๓.๕.๔ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน ๒๕๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๓.๕.๕ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๖ การวัดค่าตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้เกณฑ์ตามสูตรดังนี้

^๓กัลยา วาณิชบัญชา, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔๔๕.

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = \frac{๔}{๕} = ๐.๘๐$$

ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
๕	๔.๒๑ - ๕.๐๐	มากที่สุด
๔	๓.๔๑ - ๔.๒๐	มาก
๓	๒.๖๑ - ๓.๔๐	ปานกลาง
๒	๑.๘๑ - ๒.๖๐	น้อย
๑	๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยที่สุด

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๗.๑ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)

๓.๗.๒ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๗.๓ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

๓.๗.๔ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติในของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

๓.๘.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๘.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

๓.๘.๓ สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๔

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนพนักงาน}$$

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)^๕

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum X = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนพนักงาน}$$

^๔นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๘.

^๕สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๒), หน้า ๕๕.

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๖

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

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนพนักงาน

๔) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๗

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ (t-test)

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE - WAY ANOVA) หรือ (F-test)^๘

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

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

^๖ ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๑), หน้า ๕๓.

^๗ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า ๒๓๘.

^๘ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

๑) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานภายในบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๔ คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฎดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๒๑	๔๗.๖๐
หญิง	๑๓๓	๕๒.๔๐
รวม	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔๐ ส่วนเพศชายจำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) บัณฑิตส่วนบุคคลของ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน
 จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑๘-๒๕ ปี	๔๕	๑๗.๗๐
๒๖-๓๓ ปี	๑๒๐	๔๗.๒๐
๓๔-๔๒	๕๘	๒๒.๘๔
๔๓ ปีขึ้นไป	๓๑	๑๒.๒๖
รวม	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด
 สมุทรสาคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ ๒๖-๓๓ ปี จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ
 ๔๗.๒๐ รองลงมา คือ มีอายุ ๓๔-๔๒ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๔ และน้อย
 ที่สุดมีอายุ ๔๓ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๖

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) บัณฑิตส่วนบุคคลของ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน
 จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๘๑	๓๑.๕๐
มัธยมศึกษา/ปวช	๘๕	๓๕.๐๐
อนุปริญญา/ปวส	๗๒	๒๘.๓๔
ปริญญาตรีขึ้นไป	๑๖	๕.๗๖
รวม	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่
 ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐
 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๐ และน้อยที่สุดมี
 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๖

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๕	๔๙.๒๐
ระดับบังคับบัญชา	๗๘	๓๐.๗๐
ระดับหัวหน้างาน	๑๗	๖.๗๐
ระดับผู้บริหาร	๓๔	๑๓.๔๐
รวม	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่
ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ รองลงมา
คือ ระดับบังคับบัญชา จำนวน ๗๘ คน ขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ ๓๐.๗๐ และน้อยที่สุดระดับหัวหน้า
งาน จำนวน ๑๗ คน เป็นร้อยละ ๖.๗๐

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๓๗.๔๐
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๒๔.๐๐
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๒๐.๕๐
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๖	๑๘.๑๐
รวม	๒๑๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่
ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ
๓๗.๔๐ รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๖๑ คน ขึ้นไป คิดเป็น ร้อย
ละ ๒๔.๐๐ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไปจำนวน ๔๖ คน เป็นร้อยละ ๑๘.๑๐

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

การศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปราภฏคังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	๒.๒๕	๐.๖๗	น้อย
๒. ด้านสวัสดิการ	๒.๗๖	๐.๘๖	ปานกลาง
๓. ด้านความก้าวหน้า	๓.๕๓	๐.๘๑	มาก
รวม	๒.๕๘	๐.๔๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ลักษณะงานที่ทำ	๒.๖๓	๐.๕๑	ปานกลาง
๒. บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอดมา	๑.๕๘	๑.๐๑	น้อย
๓. ท่านสามารถทำงานจนเกษียณอายุ	๒.๑๒	๑.๑๓	น้อย
๔. บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืน	๒.๕๓	๑.๑๔	น้อย
๕. จ่ายค่าแรงตรงตามเวลาที่กำหนด	๒.๐๒	๐.๕๓	น้อย
รวม	๒.๒๕	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ ๑ ลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง รองมาคือข้อที่ ๔ บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืน อยู่ในระดับน้อย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอดมา อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. บริษัทมีค่าจ้างและเงินเดือนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	๒.๖๔	๑.๒๓	ปานกลาง
๒. บริษัทมีโบนัสประจำปี	๓.๕๘	๑.๒๗	มาก
๓. บริษัทมีค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าอาหาร	๓.๒๓	๑.๓๐	ปานกลาง
๔. บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย	๑.๖๘	๑.๐๗	น้อยที่สุด
๕. บริษัทมีการปรับเงินประจำปีอย่างยุติธรรม	๒.๖๕	๑.๑๑	ปานกลาง
รวม	๒.๗๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๒ บริษัทมีโบนัสประจำปี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ ๓ บริษัทมีค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าอาหาร อยู่ในระดับปานกลาง และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๔ บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงาน	๔.๔๓	๐.๘๐	มากที่สุด
๒. การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	๓.๓๘	๑.๐๓	ปานกลาง
๓. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	๓.๖๑	๑.๑๘	มาก
๔. มีการสนับสนุนจากบริษัทให้พนักงานมีการเรียนเพิ่มเติม	๓.๘๕	๑.๒๕	มาก
๕. มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่	๔.๐๐	๑.๑๗	มาก
รวม	๓.๕๓	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ๑ มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ ๕ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกันซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๑	๒.๓๓	๐.๗๘	น้อย
หญิง	๑๓๓	๒.๑๗	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๒๑	๒.๓๓	๐.๗๘	๑.๕๕	๐.๑๒
หญิง	๑๓๓	๒.๑๗	๐.๗๕		

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๑	๓.๕๕	๐.๗๕	มาก
หญิง	๑๓๓	๓.๘๘	๐.๘๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๒๑	๓.๕๕	๐.๗๕	๑.๑๔	๐.๒๕
หญิง	๑๓๓	๓.๘๘	๐.๘๗		

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๑	๒.๕๐	๐.๗๑	ปานกลาง
หญิง	๑๓๓	๒.๖๓	๐.๕๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๒๑	๒.๕๐	๐.๗๑	๒.๑๔	๐.๑๔
หญิง	๑๓๓	๒.๖๓	๐.๕๗		

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๑	๓.๐๗	๐.๕๗	ปานกลาง
หญิง	๑๓๓	๒.๘๕	๐.๗๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๖ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	๑๒๑	๓.๐๗	๐.๕๗	๒.๒๐	๐.๒๘
หญิง	๑๓๓	๒.๘๕	๐.๗๑		

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘-๒๕ ปี	๔๕	๒.๐๕	๒.๐๕	น้อย
๒๖-๓๓ ปี	๑๒๐	๒.๒๗	๒.๒๗	น้อย
๓๔-๔๒ ปี	๕๘	๒.๔๕	๒.๔๕	น้อย
๔๓ ปีขึ้นไป	๓๑	๑.๕๔	๑.๕๔	น้อย
รวม	๒๕๔	๒.๒๕	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ ๓๔-๔๒ ปีขึ้นไป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ ๒๖-๓๓ ปี ขึ้น อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๔๓ ปี อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๒๖	๓	๒.๔๒	๓.๕๕	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๐๒	๒๕๐	๐.๖๑		
รวม	๑๖๐.๒๘	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘-๒๕ ปี	๔๕	๒.๖๕	๐.๖๕	ปานกลาง
๒๖-๓๓ ปี	๑๒๐	๒.๘๒	๐.๕๐	ปานกลาง
๓๔-๔๒	๕๘	๒.๕๓	๐.๘๐	ปานกลาง
๔๓ ปีขึ้นไป	๓๑	๒.๓๔	๐.๕๔	น้อย
รวม	๒๕๔	๒.๗๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ ๓๔-๔๒ ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ ๒๖-๓๓ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๔๓ ปี อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๗๑	๓	๒.๕๗	๓.๕๒	๐.๑๖
ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๕๔	๒๕๐	๐.๗๓		
รวม	๑๙๐.๒๕	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘-๒๕ ปี	๔๕	๔.๐๑	๐.๗๔	มาก
๒๖-๓๓ ปี	๑๒๐	๓.๘๕	๐.๘๐	มาก
๓๔-๔๒	๕๘	๓.๖๔	๐.๗๕	มาก
๔๓ ปีขึ้นไป	๓๑	๔.๐๖	๑.๐๓	มาก
รวม	๒๕๔	๓.๖๓	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ ๔๓ ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ ๑๘-๒๕ ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๒๖-๓๕ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๖	๓	๐.๖๒	๐.๖๓	๐.๕๒
ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๒๓	๒๕๐	๐.๖๖		
รวม	๑๖๙.๑๐	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘-๒๕ ปี	๔๕	๒.๕๓	๐.๕๕	ปานกลาง
๒๖-๓๓ ปี	๑๒๐	๒.๕๘	๐.๖๓	ปานกลาง
๓๔-๔๒	๕๘	๓.๑๒	๐.๗๓	ปานกลาง
๔๓ ปีขึ้นไป	๓๑	๒.๗๕	๐.๖๗	ปานกลาง
รวม	๒๕๔	๒.๕๘	๐.๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามช่วง อายุ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ ๓๔-๔๒ ปี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ ๒๖-๓๓ ปี ลงมา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๕๓ และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๔๓ ปี อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๑	๓	๐.๗๗	๑.๘๑	๐.๑๔
ภายในกลุ่ม	๑๐๖.๖๑	๒๕๐	๐.๔๒		
รวม	๑๐๘.๖๑	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๑	๒.๓๓	๐.๕๕	น้อย
มัธยมศึกษา/ปวช	๘๕	๒.๔๒	๐.๗๓	น้อย
อนุปริญญา/ปวส	๗๒	๒.๐๑	๐.๖๕	น้อย
ปริญญาตรี ขึ้นไป	๑๒	๑.๘๕	๐.๒๒	น้อย
รวม	๒๕๐	๒.๒๕	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย

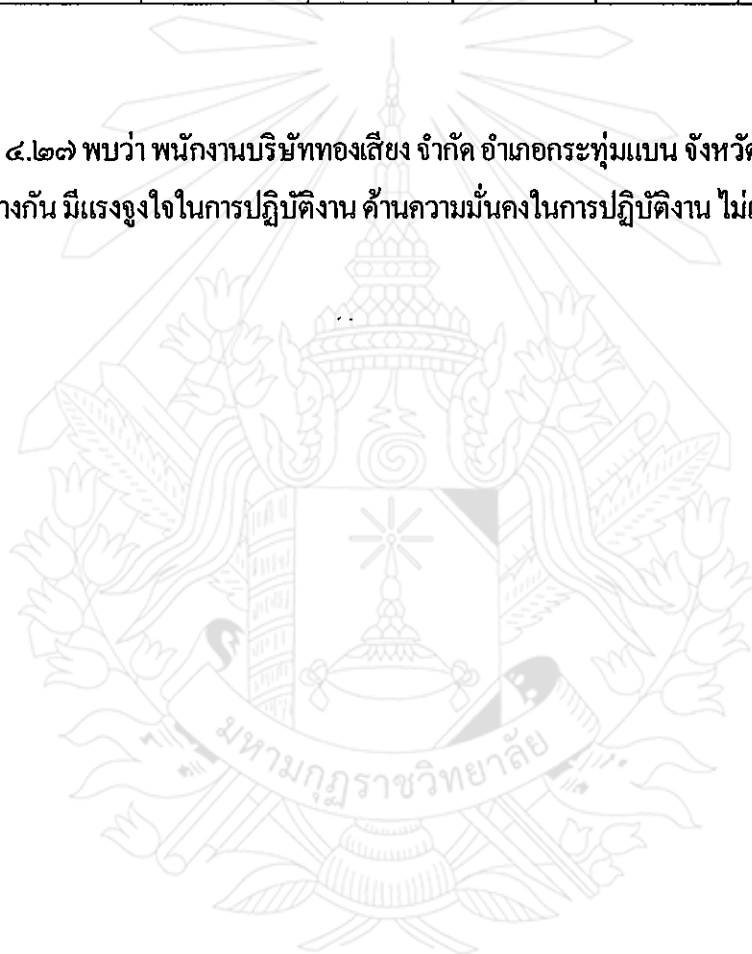


ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ทองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๑	๓	๓.๐๓	๕.๐๒	๐.๐๐*
ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๑๗	๒๕๐	๐.๖๐		
รวม	๑๖๐.๒๘	๒๕๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา ($\bar{X} = ๒.๓๓$)	มัธยมศึกษา(ปวช) ($\bar{X} = ๒.๔๒$)	อนุปริญญา(ปวส) ($\bar{X} = ๒.๐๗$)	ปริญญาตรี ขึ้นไป ($\bar{X} = ๑.๘๕$)
ประถมศึกษา ($\bar{X} = ๒.๓๓$)	-			
มัธยมศึกษา/ปวช ($\bar{X} = ๒.๔๒$)	-๐.๓๑*	-		
อนุปริญญา/ปวส ($\bar{X} = ๒.๐๒$)	-๐.๕๗*	-๐.๐๑	-	
ปริญญาตรีขึ้นไป ($\bar{X} = ๑.๘๕$)	-๐.๔๘*	๐.๐๒	-๐.๐๑	-

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช ผู้ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๑	๒.๖๓	๐.๕๕	ปานกลาง
มัธยมศึกษา/ปวช	๘๕	๒.๘๕	๐.๗๓	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส	๗๒	๒.๘๓	๐.๖๕	ปานกลาง
ปริญญาตรีขึ้นไป	๑๒	๒.๕๘	๐.๒๒	น้อย
รวม	๒๕๐	๒.๗๖	๐.๗๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๕	๓	๐.๙๖	๑.๒๘	๐.๒๗
ภายในกลุ่ม	๑๘๗.๓๖	๒๕๐	๐.๗๕		
รวม	๑๙๐.๒๑	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๑	๓.๗๕	๑.๐๒	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช	๘๕	๔.๑๐	๐.๕๖	มาก
ปริญญาตรี/ปวส	๗๒	๓.๕๐	๐.๘๒	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	๑๒	๓.๘๑	๐.๘๑	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๕๓	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตาม ระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๔	๓	๑.๕๑	๒.๓๐	๐.๗๘
ภายในกลุ่ม	๑๖๔.๕๕	๒๕๐	๐.๖๕		
รวม	๑๖๙.๑๐	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาคู่กัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ประถมศึกษา	๘๑	๒.๕๑	๐.๗๕	ปานกลาง
มัธยมศึกษา/ปวช	๘๕	๓.๑๒	๐.๕๗	ปานกลาง
ปริญญาตรี/ปวส	๗๒	๒.๕๐	๐.๕๘	ปานกลาง
ปริญญาตรีตรีขึ้นไป	๑๒	๒.๗๕	๐.๔๐	ปานกลาง
รวม	๒๕๐	๒.๕๘	๐.๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๗	๓	๑.๐๕	๒.๕๐	๐.๖๐
ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๔๓	๒๕๐	๐.๔๒		
รวม	๑๐๘.๖๑	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๕	๒.๑๔	๐.๗๕	น้อย
ระดับบังคับบัญชา	๓๘	๒.๔๖	๐.๘๑	น้อย
ระดับหัวหน้างาน	๑๗	๒.๒๐	๐.๘๐	น้อย
ระดับผู้บริหาร	๓๔	๒.๑๕	๐.๘๑	น้อย
รวม	๒๕๔	๒.๒๕	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกตามตำแหน่ง พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๒	๓	๑.๗๐	๒.๗๕	๐.๔๓
ภายในกลุ่ม	๑๕๕.๑๖	๒๕๐	๐.๖๒		
รวม	๑๖๐.๒๘	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๕	๒.๗๑	๐.๘๖	ปานกลาง
ระดับบังคับบัญชา	๗๘	๒.๘๘	๐.๘๒	ปานกลาง
ระดับหัวหน้างาน	๑๗	๒.๖๕	๐.๘๕	ปานกลาง
ระดับผู้บริหาร	๓๔	๒.๗๒	๐.๗๑	ปานกลาง
รวม	๒๕๔	๒.๗๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๔	๓	๐.๕๑	๐.๖๘	๐.๕๓
ภายในกลุ่ม	๑๘๘.๗๐	๒๕๐	๐.๗๕		
รวม	๑๙๐.๒๔	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๕	๓.๘๓	๐.๘๓	มาก
ระดับบังคับบัญชา	๗๘	๔.๑๐	๐.๗๖	มาก
ระดับหัวหน้างาน	๑๓	๔.๐๒	๐.๘๔	มาก
ระดับผู้บริหาร	๓๔	๓.๗๓	๐.๘๒	มาก
รวม	๒๕๐	๓.๘๓	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตาม ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๖	๓	๑.๓๕	๒.๐๕	๐.๑๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๕.๐๔	๒๕๐	๐.๖๖		
รวม	๑๖๙.๑๐	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๕	๒.๕๐	๐.๖๒	ปานกลาง
ระดับบังคับบัญชา	๗๘	๓.๑๔	๐.๖๖	ปานกลาง
ระดับหัวหน้างาน	๑๗	๒.๕๗	๐.๗๑	ปานกลาง
ระดับผู้บริหาร	๓๔	๒.๘๘	๐.๖๖	ปานกลาง
รวม	๒๕๔	๒.๕๘	๐.๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตาม ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๑๒	๓	๑.๐๔	๒.๔๖	๐.๐๖
ภายในกลุ่ม	๑๐๕.๔๕	๒๕๐	๐.๔๒		
รวม	๑๐๘.๖๑	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๒.๐๖	๐.๗๒	น้อย
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๒.๓๕	๐.๘๓	น้อย
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๒.๕๐	๐.๘๔	น้อย
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๖	๒.๒๒	๐.๖๑	น้อย
รวม	๒๕๔	๒.๒๕	๐.๗๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๔๑	๓	๒.๔๗	๔.๐๑	๐.๐๘
ภายในกลุ่ม	๑๕๒.๘๗	๒๕๐	๐.๖๑		
รวม	๑๖๐.๒๘	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๒.๓๕	๐.๘๔	น้อย
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๒.๕๓	๐.๗๘	ปานกลาง
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๓.๑๕	๐.๕๐	ปานกลาง
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๖	๒.๘๗	๐.๗๐	ปานกลาง
รวม	๒๕๔	๒.๗๖	๐.๘๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒๓.๐๖	๓	๗.๖๗	๑๑.๔๕	๐.๐๗
ภายในกลุ่ม	๑๖๗.๑๘	๒๕๐	๐.๖๖		
รวม	๑๙๐.๒๕	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๓.๕๑	๐.๕๘	มาก
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๓.๗๕	๐.๖๖	มาก
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๓.๕๗	๐.๘๓	มาก
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๖	๔.๑๒	๐.๕๓	มาก
รวม	๒๑๔	๓.๕๕	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๗	๓	๑.๐๒	๑.๕๔	๐.๒๐
ภายในกลุ่ม	๑๖๖.๐๓	๒๕๐	๐.๖๖		
รวม	๑๖๙.๑๐	๒๕๓			

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๒.๗๕	๐.๖๓	ปานกลาง
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๓.๐๒	๐.๖๔	ปานกลาง
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๕๒	๓.๒๑	๐.๗๖	ปานกลาง
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔๖	๓.๐๗	๐.๔๕	ปานกลาง
รวม	๒๑๔	๒.๕๘	๐.๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๖.๗๑	๓	๒.๒๓	๕.๔๘	๐.๐๑*
ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๘๕	๒๑๐	๐.๔๐		
รวม	๑๐๘.๕๖	๒๑๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านโดยรวม ๓ ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๒.๗๕$)	๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๓.๐๒$)	๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๓.๒๑$)	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป ($\bar{X} = ๓.๐๗$)
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๒.๗๕$)	-			
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๓.๐๒$)	-๐.๔๒*	-		
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท ($\bar{X} = ๓.๒๑$)	-๐.๓๕*	๐.๐๑	-	
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป ($\bar{X} = ๓.๐๗$)	-๐.๓๓*	๐.๐๒	๐.๐๑	-

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ๓ ด้าน มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑. พนักงานบางคนไม่มั่นใจว่าบริษัทจะมีความมั่นคงและยั่งยืน	๑๕	๑. บริษัทควรมีจัดตั้งสหกรณ์หรือเงินกองทุนสะสม เช่น พนักงานอายุงาน ๕ ปีขึ้นไป ควรมีเงินปันผลให้ พนักงานรู้สึกที่ดีให้กับบริษัทถึงความมั่นคงและยั่งยืน	๑๒
รวม	๑๕	รวม	๑๒

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๔๔ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ เรื่องพนักงานบางคนไม่มั่นใจว่าบริษัทจะมีความมั่นคงและยั่งยืน แนวทางแก้ไข บริษัทควรมีจัดตั้งสหกรณ์หรือเงินกองทุนสะสมสำหรับพนักงาน เช่น พนักงานอายุงาน ๕ ปีขึ้นไป ควรมีเงินปันผลให้ พนักงานรู้สึกที่ดีให้กับบริษัทถึงความมั่นคงและยั่งยืน

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข
 ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่ม
 แบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑. พนักงานบางคนคิดว่าค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อฝีมือและความสามารถ	๑๔	๑.บริษัทควรจึงควรมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน	๑๖
รวม	๑๔	รวม	๑๖

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๔๗ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสวัสดิการ น้อยที่สุดคือ เรื่องพนักงานบางคนคิดว่าค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อฝีมือและความสามารถ แนวทางแก้ไขปัญหา บริษัทควรจึงควรมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีความสามารถ และตั้งใจทำงาน

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข
 ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่ม
 แบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
๑. พนักงานบางคนไม่มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง	๑๐	๑. ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในบริษัท	๕
รวม	๑๐	รวม	๕

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๓๕ คน ได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้า มากที่สุด คือ พนักงานบางคนไม่มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง แนวทางแก้ไขปัญหาคือควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในบริษัท



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร” มีสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาจากกรณีทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่มีส่วนในการผลักดันและขับเคลื่อนให้การดำเนินธุรกิจประกอบผลสำเร็จ ในยุคปัจจุบันการดำเนินงานทางธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค โลกาภิวัตน์ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ เช่นอุตสาหกรรมสิ่งทอ จึงต้องหาวิธีการพัฒนากระบวนการทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นการที่ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มุมเท ความคิด การปฏิบัติงานให้องค์กรมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด “ทรัพยากรมนุษย์” ที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจนั้นอยู่ที่ทรัพยากรหลักคือ บุคลากร ที่พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ

บริษัททองเสียง จำกัด ประกอบธุรกิจสิ่งทอ คือ ทอ ฟอก ย้อม ให้กับผู้ผลิตเสื้อผ้าเพื่อจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันมีการเข้า-ออกของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงทำให้ผลกระทบกับการดำเนินงานอย่างมาก จึงทำให้ขาดพนักงานที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเพราะมีการเข้าและออกของพนักงานบ่อยบางคนก็ทำงานไม่ผ่านการประเมินงานหรือบางคนก็ผ่านการประเมินงานแล้วแต่ก็ยังมีลาออกหรือบางคนก็มีปัญหาครอบครัว เช่น ทำงานอยู่คนละกะไม่สามารถเปลี่ยนหรือย้ายกะได้โดยตัดสินใจลาออกทั้งคู่ จึงคิดว่าการลาออกเป็น

หนทางที่ดีที่สุด ประเทศไทยมีการแข่งขันเรื่องการจ้างงานมาก เพราะมีแรงงานต่างค่าหรือต่างประเทศเข้ามาเพราะแรงงานต่างค่าเขาไม่เลือกงานและค่าแรงงานก็ต่ำหรือถูกกว่าคนไทย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานภายในบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงวันจันทร์ถึงวันเสาร์ เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น. ใช้ระยะเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ไปจนถึงเดือนเมษายน ๒๕๕๕ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๔ คน โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางของเกรจซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก โดยวิธีหยิบบ้างละ ๑ ใบ และนำใบที่หยิบได้คืนเข้าที่เดิมแล้วจับสลากอีกจนครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๕ มีอายุ ๒๖-๓๓ ปี จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๘ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๒ มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๔ มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๕

๕.๑.๒ ผลการศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกในแต่ละด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีดังต่อไปนี้

๑) ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

๒) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

๓) ด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

๒) ด้านสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

๓) ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เรียงลำดับ ดังนี้

๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืน บริษัทควรมีการจัดตั้งสหกรณ์หรือเงินกองทุนสะสม เช่น พนักงานอายุงาน ๕ ปี ควรมีเงินปันผลให้ ๒๐% ของเงินเดือนพนักงานรู้สึกที่ดีให้กับบริษัทถึงความมั่นคงและยั่งยืน

๒) ด้านสวัสดิการ บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย แนวทางแก้ไขปัญหา บริษัทควรมีรถรับส่งพนักงาน โดยสำรวจจากพนักงานว่าเส้นทางกลับที่พักอยู่ทางเดียวกันหรือเปล่า เบี้ยขยัน ควรควรถูกกำหนดในข้อระเบียบของบริษัท พนักงานมาทำงาน ๑ เดือน โดยไม่ขาดงาน ไม่ลางาน ไม่มาสาย จะได้รับเบี้ยขยันโดยเริ่มตั้งแต่ ๔๐๐ บาทขึ้นไป แต่ถ้าเดือนต่อไปทำได้อีกก็เพิ่มขึ้น ๑๐๐บาท และถ้าทำไม่ได้ก็เริ่มต้นใหม่

๓) ด้านความก้าวหน้า พนักงานบางคนไม่มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง แนวทางแก้ไขปัญหาคควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในบริษัท

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัททองเสียง จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๕.๒.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอดมาและทางบริษัทยังสามารถให้พนักงานทำงานจนเกษียณอายุและบริษัทมีค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและค่าอาหาร พร้อมเปิด โอกาสอย่างเท่าเทียมกันกันในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมสอดคล้องกับ แนวคิดแรงจูงใจของ เฮฟแมน (Haveman) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ (Need) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้ คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและการควบคุม โดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร คือความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จและสอดคล้องแนวคิด เจอร์รัลด์ กรีนเบิร์กและโรเบิร์ต เอ บารอน (Jerald Greenberg & Robert A. Baron) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการของการกระตุ้น ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มบทความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการสอดคล้อง เทรซ กล่าววว่า “แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานถือว่า มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงานและการเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความก้าวหน้าของ แฮปปี ไชเอนซ์ ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าผ่านทางสาย

กลาง คือ การพัฒนาผ่านการทบทวนตนเอง คือการตรวจสอบเจตนาของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าและมั่งคั่งที่ท่านแสวงหาจะนำความสุขมาสู่ผู้อื่นเป็นจำนวนมาก นี่คือการก้าวหน้าที่จะบรรลุได้ผ่าน “ทางสายกลาง” อันเป็นเส้นทางที่ยอมรับได้ที่ไร้ขีดจำกัดแห่งวิวัฒนาการ ในขณะที่เดียวกับที่ไม่เคยทำร้ายหรือขัดขวางทั้งผู้อื่นและตนเอง สิ่งสำคัญ คือปฏิกิริยาเริ่มต้นด้วยความตระหนักรู้ในความปกติทัศนคตินี้ช่วยให้เราทราบซึ่งต่อความก้าวหน้าอย่างมั่นคงในชีวิตของเราและสามารถปฏิบัติตามแนวทางสายกลางและสอดคล้องแนวคิดของ ยูโทเปีย ได้ กล่าวถึงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เส้นทางสู่การปรับปรุงจิตใจ ถ้าเราจะสร้างยุคสมัยซึ่งคนจำนวนมากรอดพ้นจากความอดอยากและสามารถใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เราก็ต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ จำนวนมากในสายเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสังคมยูโทเปีย เราต้องสร้างโลกที่ประสานรวมหลักการทางเศรษฐกิจเข้ากับคุณค่าของสังคมนิยม เราต้องสร้างโลกที่ความก้าวหน้าทางสังคมอยู่ในมือของผู้ที่กำลังพยายามเพื่อความ สุข ความยุติธรรม และศีลธรรมของผู้คน เราต้องสร้างสังคมที่ผลักดันผู้คนที่เต็มไปด้วยความรักขึ้นเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดการสายอาชีพเป็นระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้เตรียมและดำเนินการเพื่อ ชำรงรักษา พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอาชีพเป็นแผนอาชีพของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตทั้งในระยะยาว และระยะสั้น

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานคิดว่าบริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าน้อย เพราะ Order หรือการสั่งซื้อจากลูกค้าที่มีน้อยเป็นบางช่วงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กระบวนการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความสุขหรือพอใจในงานมีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวมีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคตและปราศจากหนี้สินการที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของ

๕.๒.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน

๑) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีบริษัทที่มีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งมีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีแรงจูงใจเห็นปัจจัยแรกคือ ความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ พระโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การงาน” คือ การปฏิบัติธรรม “ธรรม” คือ สิ่งที่มีอยู่โดยธรรมชาติ คำว่า ธรรม กับ คำว่า ธรรมชาติ จึงเป็นคำเดียวกัน หน้าที่ที่มนุษย์จะต้อง ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ ถูกต้องทุกขั้นทุกตอนแห่งวิวัฒนาการของตน ทั้งเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และเพื่อประโยชน์แห่งสังคม นี้เรียกว่า ธรรม การทำงาน ก็คือการทำหน้าที่ตามกฎของธรรมชาติ เพื่อรอดอยู่ได้ และเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะว่าหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อความรอดนั้น เป็นธรรมะ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการปฏิบัติธรรม จันทกานูจน์ นกแก้ว ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือการ ปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่น ๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือเป็นพฤติกรรมที่ปกปิด ไม่สามารถสังเกตเห็นได้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานต้องการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงานเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน” ว่าเป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอกได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม โดยพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมมีเหตุผลและจุดมุ่งหมาย โดยขณะเดียวกันมีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำ เพื่อเป็นการ

ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่คอยควบคุมให้ส่วนอื่น ๆ ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอดมา ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้เนื่องจากพนักงานไม่แน่ใจเพราะมองเห็นจากงานที่ทำมันมีน้อยกว่าเดิมที่ทำมากกว่าทุกปี ซึ่งสอดคล้องแนวคิด ดร. เทียม โชควัฒนา กล่าวว่า คิดดี พูดดี ทำดี สิ่งที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นกับเรา หากอยากได้อยากพบสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน คู่ครอง หัวหน้างาน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ให้นึกถึง เรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี พูดถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี และทำแต่สิ่งที่ดี เช่น เวลาขับรถอย่าคิดว่าวันนี้เราจะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ให้ตั้งใจบอกตัวเองเสมอว่า วันนี้เราจะปลอดภัย ไปถึงที่หมายอย่างปลอดภัย จิตของเราจะช่วยเฝ้าระวังให้เราปลอดภัยตามนั้น การทำงานให้มองฟ้า ความเป็นอยู่ให้มองดิน ในการทำงานเราควรจะสนใจความก้าวหน้าของงาน และความก้าวหน้าของตนเองในงาน แต่ถ้าในเรื่องของความเป็นอยู่ควรรู้จักการอยู่อย่างเรียบง่ายไม่ฟุ้งเฟ้อ ถ้าทำสองสิ่งนี้ได้พร้อมกัน คนคนนั้นจะมีทั้งความร่ำรวยและความเจริญก้าวหน้าในงาน บุญเกียรติ โชควัฒนา กล่าวได้ว่า การงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวไม่ใช่เพราะคนอื่น แต่เพราะ ตัวของเราเองเท่านั้น ผลของงานจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับตัวเราว่ามี ความมุ่งมั่น และมั่นใจที่จะทำ ให้สำเร็จเพียงใด เพราะหากเรามุ่งมั่นและมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จ ความคิดใหม่ ๆ กลยุทธ์ใหม่ ๆ จะ พรั่งพร้อม เกิดกระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ หากเราไม่มุ่งมั่น คอยคิดตั้งแต่เงื่อนไขว่่างาน จะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน งบประมาณต้องมากพอ ฯลฯ กลยุทธ์ใหม่ ๆ และกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้น เพราะถูกปิดกั้นด้วย เงื่อนไขว่เหล่านั้น ฉะนั้น หากต้องการความสำเร็จให้นึกเสมอว่าตัวเราเองเป็นผู้กำหนดความสำเร็จ

๒) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมองว่าบริษัทควรมีค่าพานะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องแนวคิด กษกร รพีกาญจน์ กล่าวได้ว่าสวัสดิการแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยอาจจัดให้อยู่ในรูปของ ตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อถูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน เงินหรือประโยชน์ที่คนงานจะได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งได้ตามปกติได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่คนทำงาน เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน

ชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากคำตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนประโยชน์ทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๒ พนักงานมองว่า บริษัทควรมีโบนัสประจำปี ซึ่งมีค่าแปรผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องแนวคิด วิทยา ตันติเสรี กล่าวได้ว่าสวัสดิการ บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบาย มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๔ บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมาย ซึ่งมีค่าแปรผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องแนวคิด กชกร รพีกาญจน์ กล่าวว่าสวัสดิการแรงงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยอาจจัดให้อยู่ในรูปของตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน เงินหรือประโยชน์ที่คนงานจะได้รับเพิ่มจากคำตอบหลักและคำตอบเพิ่มซึ่งได้ตามปกติได้แก่คำตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่คนทำงาน เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

๓) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปรผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่ต้องมาจากความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ขี้มเข้มแจ่มใส มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ จะส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องแนวคิด แสบปี ไชเอนซ์ ได้กล่าวว่าถึงความก้าวหน้าผ่านทางสายกลาง คือ การพัฒนาผ่านการทบทวนตนเอง คือการตรวจสอบเจตนาของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าและมั่งคั่งที่ท่านแสวงหาจะนำความสุขมาสู่ผู้อื่นเป็นจำนวนมาก นี่คือการความก้าวหน้าที่จะบรรลุได้ผ่าน “ทางสายกลาง” อันเป็นเส้นทางที่ยอมรับได้ที่ ไร้ขีดจำกัดแห่งวิวัฒนาการ ในขณะที่เดียวกับที่ไม่เคยทำร้ายหรือขัดขวางทั้งผู้อื่นและตนเอง สิ่งสำคัญ

คือปกติการเริ่มต้นด้วยความตระหนักรู้ในความปกติทัศนคตินี้ช่วยให้เราทราบซึ่งต่อความก้าวหน้าอย่างมั่นคงในชีวิตของเราและสามารถปฏิบัติตามแนวทางสายกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงาน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานและพนักงานทุกคนก็ตอบสนองด้วยดี สอดคล้องแนวคิด พะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ การจัดการสาขาอาชีพเป็นระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์กรได้เตรียมและดำเนินการเพื่อ อนุรักษ์ พัฒนา และใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอาชีพ เป็นแผนอาชีพของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่บุคลากรอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตทั้งในระยะยาว และระยะสั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลทุกคนเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทัศนคติและมุมมองของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันย่อมเกิดความคิดที่แตกต่างซึ่งสอดคล้อง เกเรข กล่าวไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ” และสอดคล้องกับแนวความคิด ดารณี พานทองพาดูสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ จะเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

๕.๒.๓ การศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัย พบว่า พนักงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเพศ ที่ต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ ซึ่งเพศที่ต่างกันนั้นเมื่อเข้ามาพนักงานบริษัท

จะต้องได้รับความเสมอภาพที่เหมือนกันเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ย่อมได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภากร ขันธนิกรและ ชัยยา จุฑฉาย ได้ทำการศึกษาโครงการพิเศษ “เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัทไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด” นโยบายด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่แตกต่างจากพนักงานโครงการอัตราจ้าง ยกเว้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานซึ่งพนักงานประจำมีในระดับที่สูงกว่าพนักงานโครงการอัตราจ้าง

๒) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัย พบว่า พนักงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าอายุ ที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้ ซึ่งอายุที่ต่างกันนั้นเมื่อเข้ามาพนักงานบริษัทจะต้องได้รับความเสมอภาพที่เหมือนกันเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นอายุมากหรืออายุน้อย ย่อมได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ ประจำแวง ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” พบว่าอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการและความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่าง

๓) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้ ซึ่งระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้นเมื่อเข้ามาพนักงานบริษัทจะต้องได้รับความเสมอภาพที่เหมือนกันเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช อนุปริญญา/ปวส หรือปริญญาตรีขึ้นไป ย่อมได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช ใจซื่อตรง ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด” พบว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัย พบว่า พนักงานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาครที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ตำแหน่ง ที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ ซึ่งตำแหน่งที่ต่างกันนั้น เมื่อเข้ามาพนักงานบริษัทจะต้องได้รับความเสมอภาพที่เหมือนกันเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับบังคับบัญชา ระดับหัวหน้างาน หรือระดับผู้บริหาร ย่อมได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช ใจชื้อตรง ได้ศึกษาเรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๕) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของเสียง จำกัด อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวรรณ สิริสมพร ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ชัมมิท แผลมฉบัง โอบโตบอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสศึกษาและฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งพิจารณาปรับตำแหน่ง และการปรับค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบล อ้อมน้อย อำเภอกะทู้ม่วน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัททองเสียง จำกัด จึงควรรักษาและพัฒนา การบริหารและการดำเนินการภายในองค์กร ใน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า โดยจัดฝึกอบรมแก่พนักงาน ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข เช่น ลักษณะงานที่ทำให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน และควรมีโบนัสประจำปีทุกปี

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้สอบการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการทำงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บริษัททองเสียง จำกัด จึงควร ปรับปรุงลักษณะ การเลื่อนตำแหน่งงานให้มีความยุติธรรม โดยเปิดโอกาส ให้มีการสอบเกี่ยวกับงานที่ทำว่ามีความรู้ความเข้าใจและความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่มากขึ้นอย่างไร หรือจัดทำเป็นมาตรฐานหรือเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่ง ๆ นั้นให้มีความชัดเจน

๑) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๑ คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่า แปลผลอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรปรับปรุงและพัฒนา โดยการปรับปรุง ลักษณะงานที่ทำให้เหมาะสมกับพนักงานและความมั่นคงและยั่งยืนให้พนักงานรู้สึกและมองเห็นด้วย การกระทำจัดให้มีแบบฟอร์มหรือวางกฎเกณฑ์ในการแต่งกายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่าง เกร่งครัด และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับ ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปาน กลาง ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น จัดคนให้เหมาะกับ งาน หรือเหมาะสมกับความสามารถ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอด มา ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น ผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้ากำหนด และส่งมอบสินค้าตรงตามเวลาที่กำหนด

๒) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๒ คือ ด้านสวัสดิการ พบว่า มีค่าแปลผลโดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น ปรับค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือจัดให้มีแบบฟอร์มหรือวางกฎเกณฑ์ในการ แต่งกายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเกร่งครัด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๒ บริษัทมีโบนัสประจำปี ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับ มาก ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรรักษาและพัฒนาการให้โบนัสประจำปีขึ้นอีก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๔ บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น บริษัทควรมีรถรับส่งพนักงาน โดยสำรวจจากพนักงานว่าเส้นทางกลับที่พักอยู่ทางเดียวกันหรือเปล่า เบี้ยขยัน ควรควรถูกกำหนดในข้อระเบียบของบริษัท พนักงานมาทำงาน ๑ เดือนโดยไม่ขาดงาน ไม่ลางาน ไม่มาสาย จะได้รับเบี้ยขยัน โดยเริ่มตั้งแต่ ๔๐๐ บาทขึ้นไป แต่ถ้าเดือนต่อทำได้อีกก็เพิ่มขึ้น ๑๐๐บาท และถ้าทำไม่ได้ก็เริ่มต้นใหม่

๓) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ ๓ คือ ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรรักษามาตรฐานไว้ เช่น เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงานอยู่อย่างเสมอ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๑ มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงาน พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรรักษามาตรฐาน การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานเปรียบเหมือนได้พัฒนาองค์กรพนักงานมีความรู้ความสามารถก็จะได้นำความรู้ไปช่วยพัฒนาบริษัท

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัททองเสียง จำกัด จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานภายในบริษัทมีการสอบเลื่อนตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ โดยการสอบคัดเลือกจากภายในก่อน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

๑) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความมั่นคงและยั่งยืนของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มูบแบน จังหวัดสมุทรสาคร”

๒) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย ของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มูบแบน จังหวัดสมุทรสาคร”

๓) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการมี โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มูบแบน จังหวัดสมุทรสาคร”

บรรณานุกรม

๑) หนังสือ

- กชกร รพีกาญจน์. สวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๕๐.
- กัลยา วานิชบัญชา. การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร :
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ ๔.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๘.
- คาริณี พาลุสุข. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐.
- ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์. “ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อ
สวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. : มหาวิทยาลัยบูรพา,
๒๕๔๕.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๕๐.
- ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. ภาควิชาพื้นฐาน
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๘.
- นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๐.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. ๖๑ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตาตา
พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๘.
- บุญมา จิตจรัส. มงคล ๓๘ ประการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๓.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. พฤติกรรมศาสตร์พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
เจ้าพระยาการพิมพ์, ๒๕๕๐.
- พระราชบัญญัติ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. พระราชบัญญัติปรับปรุง
กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๒.
- มานพ สวามีชัย. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๑.

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. นิติเวชศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

วุฒิชัย จำนง. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคณะ องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
พัฒนาศึกษา, ๒๕๕๐.

สถาบันบัณฑิตธรรม. พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช
เฉลิมฉลอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา. น.ป.ป..

สถิต วงศ์สวรรค์ จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์, ๒๕๔๘.

สังคีรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๒.

สุพานี สฤณภูวานิช รองศาสตราจารย์. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
ปฐมุธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๑.

สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, ๒๕๕๑.

๒) บทความจากเว็บไซต์

พุทธทาสภิกขุ, “การทำงาน คือการปฏิบัติธรรม”, ๑ มีนาคม ๒๕๕๐,

<<http://www.vcharkarn.com/forum/varticle=17893>> (27 February 2012)

มานี ขาวผ่อง, “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน”, ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๑,

<<http://www.luangpee.net/forum/?topic=1930.0>> (27 February 2012)

มานี, “ธรรมคำกลอน”, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๐,

<<http://www.samathi.com/meditation/showthread.php?t=1071>> (27 February 2012)

ยูโทเปีย, “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ”, ๘ กันยายน ๒๕๕๓,

<<http://www.happyscience-thai.org/basic-teachinigs/8/67>> (28 February 2012)

แฮปปี้ ไซเอนซ์, “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ”, ๘ กันยายน ๒๕๕๓,

<<http://www.happyscience-thai.org/basic-teachinigs/8/67>> (28 February 2012)

ladyfirst, “๑๐ ปรัชญาการทำงานและดำเนินชีวิต”, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๑,

<<http://www.share.psu.ac.th/blog/587/9609>> (27 February 2012)

วิทยา ดันติเสวี. “ความหมายและขอบเขตสวัสดิการ : บทเรียนออนไลน์”, ๘ เมษายน ๒๕๕๗,
 <<http://www.hrm.siamhrm.com/?name=chapter&file=read&max=223>> (18 February 2556)

๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/และรายงานการวิจัย

- กรกช ใจซื่อตรง. “แรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ
 มหามบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์, ๒๕๕๐.
 กัลยารัตน์ ประจําแถว. “แรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด มหาชน”
 ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๘.
- จิรภรณ์ ขวัญบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ : กรณีศึกษา กลุ่ม
 บริษัททีปโก้”. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๘.
- จันทกาญจน์ นกแก้ว. “การปฏิบัติงานตามบทบาทในการจัดการเหตุรำคาญของเจ้าพนักงานท้องถิ่น
 ในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑.
- ฐาตุร ชันธนิก และชัยยา นุชฉาย. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสี บริษัทไทย
 สอนค้า แมนูแฟคเจอร์ จำกัด”. โครงการพิเศษ. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระ
 จอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๖.
- ธีระพงษ์ มีไชยสง, พระมหา. “แรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาเป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา :
 ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาของสามเณรในจังหวัด
 นครศรีธรรมราชกับจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
 วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.
- เบญจมากรณ์ มะวิญชร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์
 จำกัด”. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, ๒๕๕๒
- พัชรี โพธิธรรม. “แรงใจในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
 บริษัทเฟดเดอร์ล เอ็กซ์เพรส ประเทศ สาขาหลักสี่”. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๒.
- วรรณ สิริสมพร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด
 จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,
 ๒๕๕๑.

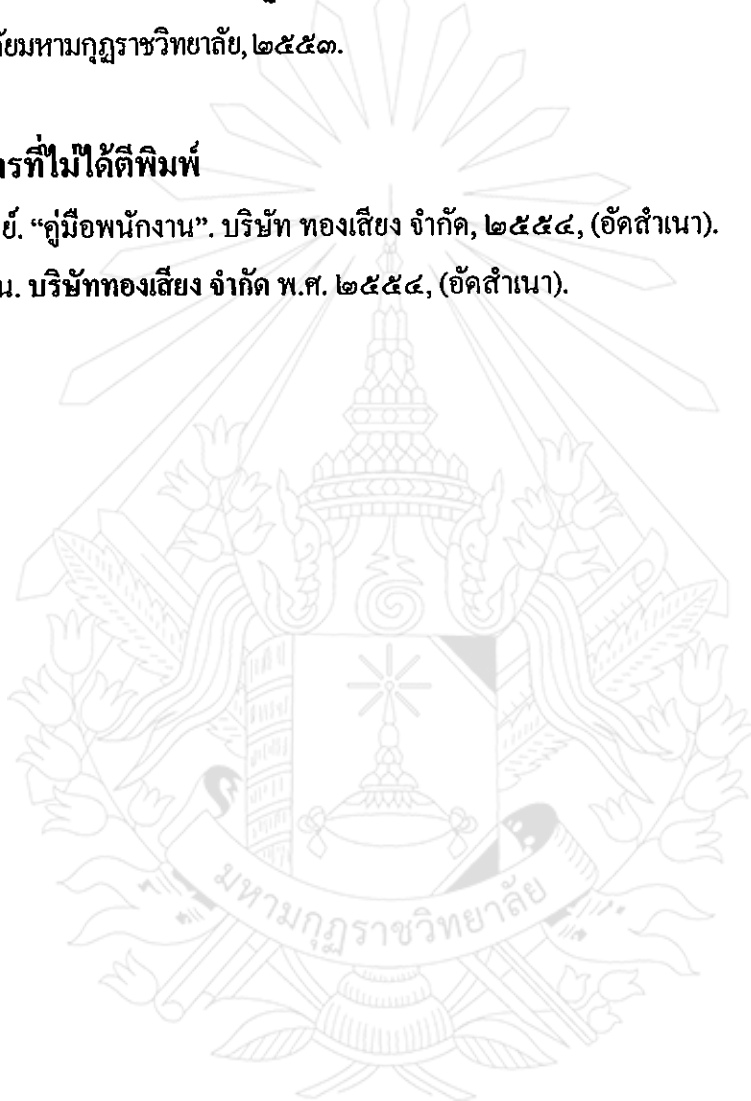
สุรัตน์จี อุดระกูด. “แรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย”. ภาคนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ
ราชูปถัมภ์, ๒๕๕๐.

หทัยทิพย์ กันต์โถม. “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกไทย
จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. “คู่มือพนักงาน”. บริษัท ทองเสียง จำกัด, ๒๕๕๔, (อัดสำเนา).

สถิติข้อมูลพนักงาน. บริษัททองเสียง จำกัด พ.ศ. ๒๕๕๔, (อัดสำเนา).





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๑. นางบานชื่น นักการเรือน

วุฒิการศึกษา ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
ในพระราชูปถัมภ์

๒. นางประสุติ ดอนโมกษ์

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัททองเสียง จำกัด

๓. นางสาวกรรณิการ์ พงศ์สุวรรณ

วุฒิการศึกษา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้จัดการแผนกบัญชีต้นทุน บริษัททองเสียง จำกัด



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ว ๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.ช่อมน้อย อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๕๒ FAX ๕๒๙-๑๖๕๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางบานชื่น นักการเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุตใจ ป็องฉิม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราช
วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมี
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล
โดยมี พระครูศรีปรีชัตติวิชาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมี อาจารย์พลเรือตรี
รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึง
ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา
จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา ขออนุโมทนาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖๐๓๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๑๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๒๕๒ FAX ๕๒๙-๑๒๕๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางประถิติ ดอนโมกษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุคใจ ป็องฉิม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราช
วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมี
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล
โดยมี พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมี อาจารย์พลเรือตรี
รองศาสตราจารย์ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึง
ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา
จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา ขออนุโมทนาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๕๒ FAX ๕๒๙-๑๖๕๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวกรรณิการ์ พงศ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุคใจ ป็องฉิม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราช
วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมี
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล
โดยมี พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมี อาจารย์อาจารย์พลเรือตรี
รองศาสตราจารย์ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึง
ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา
จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา ขออนุ โมทนาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ผศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๔๒ FAX ๕๒๙-๑๖๔๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เจริญพร กรรมการผู้จัดการ บริษัททองเสียง จำกัด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นายสุชาติ ป็องฉิม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราช
วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ซึ่งมี
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล
โดยมี พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมี อาจารย์อาจารย์พลเรือตรี
รองศาสตราจารย์ทองใบ ชีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่อแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนในกำกับ
ดูแลของท่าน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดลองเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่าน และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ศส.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๐๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๖๖๐
โทร.(๐๒) ๕๖๙-๑๖๖๓, ๕๖๙-๑๒๕๒ FAX ๕๖๙-๑๒๕๑

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร กรรมการผู้จัดการ บริษัททองเสียง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายสุจิต ป้องฉิม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๖/๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี พระครูศรีปริยัติวิธาน (ดร.) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และมี อาจารย์พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อ แจกแบบสอบถามแก่พนักงานในบริษัทของท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๒๕๔ ชุด เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุนทรธรรมโสภณ (ศศ.))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๒๐



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด

ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ บั๊จยัส่วนนุคคลขงผู้คอบแบบสอบถถถ

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ ๑ บั๊จยัส่วนนุคคลขงผู้คอบแบบสอบถถถ

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

๑ ๒ ๓

๑. เพศ

() ๑. ชาย () ๒. หญิง

๔

๒. อายุ

() ๑. ๑๘-๒๕ ปี

() ๒. ๒๖-๓๓ ปี

() ๓. ๓๔-๔๒ ปี

() ๔. ๔๓ ปีขึ้นไป

๕

๓. ระดับการศึกษา

() ๑. ประถมศึกษา

() ๒. มัธยมศึกษา/ปวช.

() ๓. อนุปริญญา/ปวส.

() ๔. ปริญญาตรีขึ้นไป

๖

๔. ตำแหน่ง

- () ๑. ระดับปฏิบัติงาน () ๒. ระดับบังคับบัญชา
() ๓. ระดับหัวหน้างาน () ๔. ระดับผู้บริหาร

 ๗

๕. รายได้ต่อเดือน

- () ๑. น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท () ๒. ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท
() ๓. ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท () ๔. ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

 ๘

ตอนที่ ๒ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

- ๕ มีค่าเท่ากับ มากที่สุด
๔ มีค่าเท่ากับ มาก
๓ มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
๒ มีค่าเท่ากับ น้อย
๑ มีค่าเท่ากับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงงูใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน							
๑	ลักษณะงานที่ทำ						<input type="checkbox"/> ๑๖
๒	บริษัทได้รับความน่าเชื่อถือจากลูกค้าเป็นอย่างดีตลอดมา						<input type="checkbox"/> ๑๗
๓	ท่านสามารถทำงานจนเกษียณอายุ						<input type="checkbox"/> ๑๘
๔	บริษัทมีความมั่นคงและยั่งยืน						<input type="checkbox"/> ๑๙
๕	จ่ายค่าแรงตรงตามเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/> ๒๐
๒) ด้านสวัสดิการ							
๖	บริษัทมีค่าแ้งและเงินเดือนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						<input type="checkbox"/> ๒๑
๗	บริษัทมีโบนัสประจำปี						<input type="checkbox"/> ๒๒
๘	บริษัทมีค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าอาหาร						<input type="checkbox"/> ๒๓
๙	บริษัทมีค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และค่าเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> ๒๔
๑๐	บริษัทมีการปรับเงินประจำปีอย่างยุติธรรม						<input type="checkbox"/> ๒๕

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		๕	๔	๓	๒	๑	
๓) ด้านความก้าวหน้า							
๑๑	มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพหรือฝีมือแรงงาน						<input type="checkbox"/> ๒๕
๑๒	การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม						<input type="checkbox"/> ๒๖
๑๓	มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						<input type="checkbox"/> ๒๗
๑๔	มีการสนับสนุนจากบริษัทให้พนักงานมีการเรียนเพิ่มเติม						<input type="checkbox"/> ๒๘
๑๕	มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่						<input type="checkbox"/> ๒๙



ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

.....

๒) ด้านสวัสดิการ

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

.....

๓) ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา.....

.....

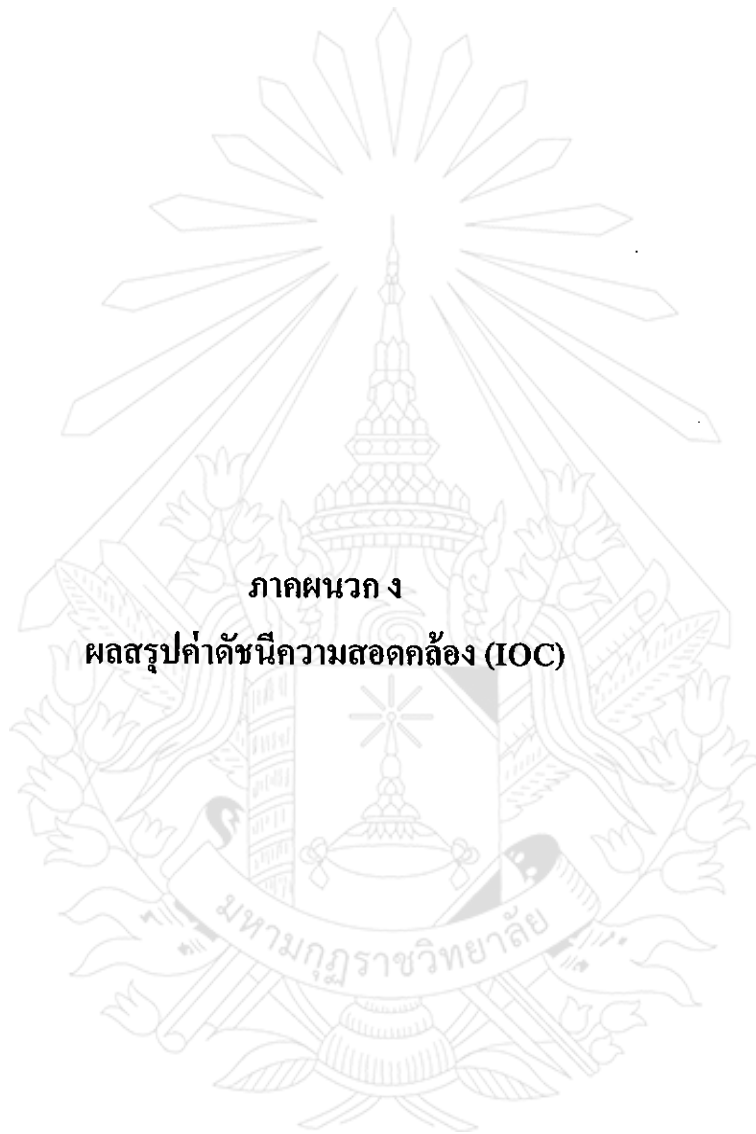
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

นายสุคใจ ป้องนิม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์



ภาคผนวก ง
ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
๑) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						
๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒) ด้านสวัสดิการ						
๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓) ด้านความก้าวหน้า						
๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A 1	42.14	89.956	.336	.871
A 2	42.78	84.321	.601	.860
A 3	42.56	85.280	.476	.865
A 4	42.24	81.440	.670	.856
A 5	42.76	85.788	.575	.861
B 1	42.13	82.553	.559	.861
B 2	41.19	82.357	.544	.862
B 3	41.54	78.732	.700	.853
B 4	43.09	87.605	.388	.869
B 5	42.07	83.216	.595	.859
C 1	40.34	88.345	.433	.867
C 2	40.97	88.857	.350	.871
C 3	41.16	83.385	.606	.859
C 4	40.92	82.993	.606	.859
C 5	40.77	88.898	.320	.872

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.00

N o Items = 15.00

Alpha = 0.871

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล : นายสุคใจ ป็องฉิม
- วัน เดือน ปีเกิด : วันพุธที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕
- ภูมิลำเนา : ๔๒ หมู่ที่ ๔ ตำบลกองทุล อำเภอหนองไผ่
จังหวัดเพชรบูรณ์
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๗๐/๑๐ หมู่ ๒ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร ๗๔๑๓๐
- การศึกษา
- พ.ศ.๒๕๔๒ : ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
วิทยาการจัดการเพชรเกษม
- พ.ศ.๒๕๕๒ : ศาสตราจารย์บัณฑิต (ศน.บ.) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
จังหวัดนครปฐม
- ประสบการณ์การทำงาน
- ปัจจุบัน : บริษัท ทองเสียง จำกัด ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร
- ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และหัวหน้าช่างเทคนิค