

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

A STUDY ON THE ECONOMY FACTOR INFLUENCING JOB  
MOTIVATION OF EMPLOYEES IN MANUFACTURING INDUSTRIES

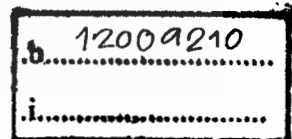


เกศินี สุวจันทร์

KESINEE SUWACHAN

รพ.  
๗๗๔๗  
๒๕๕๑

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน..... 85362  
วัน,เดือน,ปี 10 พ.ย. 2551



การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY ON THE ECONOMY FACTOR INFLUENCING JOB  
MOTIVATION OF EMPLOYEES IN MANUFACTURING INDUSTRIES**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATOR  
IN BUSINESS MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2008**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2008**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ใบรับรองการศึกษาอิสระ**  
**หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**  
**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**หัวข้อการศึกษาอิสระ**

การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
A STUDY ON THE ECONOMY FACTOR INFLUENCING  
JOB MOTIVATION OF EMPLOYEES IN  
MANUFACTURING INDUSTRIES

**ชื่อนักศึกษา**

นางสาวเกศินี สุวจันทร์

**รหัสประจำตัว**

50066123

**ปริญญา**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจ

**ประธานกรรมการการศึกษาอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสง โนรี**

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสง โนรี	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุสา บัวตะมะ	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 20 กันยายน 2551 เวลา 13.40 น.-14.30 น.

สถานที่สอบ ณ ตึกคณะเทคโนโลยีการเกษตร ชั้น 1 ห้องลำควน

ภาควิชารับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์)

รักษาการหัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร

วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
นักศึกษา	นางสาวเกศินี สุวจันทร์
รหัสนักศึกษา	50066123
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2551
ประธานกรรมการการศึกษาอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี
กรรมการการศึกษาอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุสา บัวตะมะ

### บทคัดย่อ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การประกอบธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างมั่นคงในทุกสภาวะการณ์ หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ บุคลากรก็จะรู้สึกไม่พึงพอใจ เกิดความท้อแท้ผิดหวัง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การลาออกในที่สุด จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำการศึกษาศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 374 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21- 25 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. สภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ทำงานในโรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,200 คน มีเงินเดือนเฉลี่ย 7,001-9,000 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ธรรับส่งพนักงาน ชุดพนักงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเข้ากะ และเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 7,000 บาท โดยภาระค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องจ่ายมากที่สุด คือ ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ และค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล มีรถรับส่งพนักงาน และมีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี และการจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่ทำงานจริง ตามลำดับ สำหรับด้านค่าจ้างและเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ สภาพการจ้างงาน อายุ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

สำหรับข้อเสนอแนะ ควรเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน โดยองค์กรควรพิจารณาปรับพนักงานเพศหญิงที่มีอายุไม่มาก เข้ามาทำงานในองค์กร และพิจารณาปรับสภาพการจ้างงานให้เป็นพนักงานประจำ เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานมาก พร้อมทั้งพิจารณาปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยจัดให้การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีอย่างเหมาะสม ตลอดจนกำหนดค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ควรจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อเป็นการบรรเทา หรือช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน



<b>Title</b>	A Study on The Economy Factor Influencing Job Motivation of Employees in Manufacturing Industries
<b>Student</b>	Miss Kesinee Suwachan
<b>Student ID</b>	50066123
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Major</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2008
<b>Advisor</b>	Associate Professor Dr. Amnuay Saengnoree
<b>Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Urasa Buatama

### ABSTRACT

Personnel are essential for the effective business operation in any cases. So that, when the company cannot respond their employees' requirement, it can make them not satisfy. They also deject, disinterest in the job, and the last they will decide to leave the company. In this case, the manufacturer has studied on the economy factor influencing in job motivation of employees in manufacturing industries. The questionnaires are distributed to the sample group from 374 operational staffs who work in electrical company at Ladkrabang Industrial. The information will be analyzed and presented by using explanation statistic theory showing by frequency, percentage, moving average and multiple regression analysis.

The research indicated that almost employee in the example group is woman aged between 21-25 years old. They graduated in vocational certification and high vocational certification. Their employee status is permanently in operational section of a large factory which has employees more than 1,200 persons. And average earning are around 7,001 to 9,000 per month. Usually they get compensation includes of overtime, bus service, uniform, bonus, medical allowance, shift allowance, and patience allowance. The most have monthly fixed expenditure around 5,001 – 7,000 Baht. Mainly payment is facility expenses such as water charge, electricity charge, and telephone charge. The consumer goods are also paid every month. The attractive compensations that motivate employees' working are medical allowance, traveling bus and housing allowance respectively for support their expenditure. The extra benefits, except the salary, to motivate employees working are annual bonus, monthly and yearly patience allowance and overtime respectively. And the attractive salary motivating employees working are the suitable

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

yearly salary increment, the suitable salary per job responsibility and salary payment in accordance with current economy respectively. The personal and economy factor influence to working motivation of factory employee are sex, employee status, age, average income per month and average payment per month.

The suggestion for working motivation and resignation rate reduction is to the company should consider recruiting younger female to join the company under the permanent employee status. Because of this target group is easy to motivate to work. The company has to revise the salary and other benefit system as well. The salary should be increase under the suitable reason. The benefit should be suitable matching the job responsible. And all benefit should be paid in accordance with current economy. The appropriate compensation is also setup for supporting their employee's expenditures.



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี ประธานกรรมการการศึกษาอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา บัวตะมะ กรรมการการศึกษาอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาพร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาดังกล่าว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ใน โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการอันเป็นสิ่งมีค่ายิ่ง รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตรที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานมาโดยตลอด และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร รวมถึงเจ้าหน้าที่การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทุกท่านที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษานี้

ท้ายสุดขอขอบคุณครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจอันมีค่ากับผู้ศึกษา และขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท MBA 12 ทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและกำลังใจมาโดยตลอด

เกศินี สุวจันทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
ABSTRACT.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎี.....	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	5
2.2 การตรวจเอกสาร.....	17
2.3 วิธีการศึกษาข้อมูล.....	18
บทที่ 3 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.....	25
3.1 สภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย.....	25
3.2 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรม ลาดกระบัง.....	29
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	34
4.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2 ลักษณะทางเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.3 แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ.....	38
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	44
5.1 สรุป.....	44
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	46
บรรณานุกรม.....	47
ภาคผนวก.....	49
แบบสอบถาม.....	50
ประวัติผู้เขียน.....	54



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในโรงงาน.....	20
3.1 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามขนาด ปี 2545.....	25
3.2 ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ ปี 2550.....	26
3.3 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2550.....	26
3.4 ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ ไตรมาส 4 ปี 2550.....	27
3.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550.....	28
3.6 ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2550.....	29
3.7 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ลาดกระบัง (พฤษภาคม 2551).....	30
3.8 ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ ปี 2549.....	31
3.9 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2549.....	31
3.10 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2549.....	32
3.11 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน ปี 2549.....	32
3.12 ผู้มีงานทำจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปี 2549.....	32
3.13 ผู้มีงานทำจำแนกตามขนาดโรงงาน ปี 2549.....	33
4.1 ลักษณะทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรม.....	35
4.2 เงินเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม.....	36
4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตาม สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน.....	37
4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตาม ภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน.....	38
4.5 ร้อยละของระดับแรงงูใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจของ กลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.....	39
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ เกี่ยวข้องกับค่าแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (Y).....	41
4.7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis).....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบของแรงงูใจ.....	7
2.2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัม เอช มาสโลว์.....	10
2.3 กรอบแนวความคิดการศึกษา.....	21



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทำให้ภาคอุตสาหกรรมของไทยต้องปรับตัวอย่างมาก ไม่ใช่แค่การอาศัยเครื่องจักรเพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นปริมาณมาก ๆ เพียงอย่างเดียว การตอบสนองความต้องการของลูกค้าทางด้านคุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ (Quality Cost Delivery : QCD) ก็เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง และปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การประกอบธุรกิจขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมั่นคงในทุกสภาวะการณ์ ก็คือ บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการผลิตที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ซึ่งหากองค์กรใดมีบุคลากรที่เพียงพอ มีความรู้เป็นเลิศ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี จะส่งผลให้การประกอบธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าสามารถปรับตัวรับมือกับปัญหาอุปสรรคและสภาวะการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องได้

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จัดเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย สามารถทำรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก โดยจากข้อมูลการส่งออกของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าในปี 2550 มีมูลค่าการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าประมาณ 16,019 ล้านดอลลาร์ และปรับตัวเพิ่มขึ้นในปี 2551 คิดเป็นร้อยละ 10 – 12 ส่วนมูลค่าการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าในปี 2550 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 29,142 ล้านดอลลาร์ และปรับตัวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 12 - 15 ในปี 2551 ซึ่งมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมากขึ้น แต่ในปัจจุบันประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาสภาวะความผันผวนของระบบเศรษฐกิจ ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยต้องปรับตัวอย่างมาก แต่ละองค์กรจึงเร่งปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้มีต้นทุนในการดำเนินงานต่ำที่สุด และให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ ส่วนตัวพนักงานเองก็ต้องประสบกับปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการความมั่นคงทางรายได้ และผลตอบแทนที่มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบันที่สูงขึ้น (อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์, 2541: 6) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานว่าหากองค์กรต้องการคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องรู้ว่าพนักงานต้องการอะไรจากการทำงาน และจากองค์กร พนักงานแต่ละคนก็จะเห็นคุณค่าของประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใส่ใจต่อความแตกต่างเหล่านี้ ต้องเรียนรู้

ว่าจะจูงใจพนักงานแต่ละระดับในองค์กรอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักองค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจทำงานให้บรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้ องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะกระตุ้นและรักษาพนักงานที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนสร้างงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาดยุคปัจจุบัน แต่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่สามารถจะสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ตลอดไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของคนเพื่อโน้มน้าวหรือเสริมสร้างให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานว่าพนักงานต้องการอะไรจากการทำงาน และจากองค์กร มีความต้องการในระดับใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จากนั้นจึงพิจารณาว่าปัจจัยใดที่จะสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด แล้วนำปัจจัยนั้นมาใช้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ เกิดความท้อแท้ผิดหวัง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ในการลาออกในที่สุด จากข้อมูลของบริษัท มิตรชุบิชิ เฮฟวี อินดัสตรีส์ มหาจักร แอร์คอนดิชันเนอร์ จำกัด ซึ่งทำการสำรวจข้อมูลการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี 2549 คิดเป็นร้อยละ 19 และในปี 2550 เป็นร้อยละ 22 ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่า อัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังสูงขึ้นมาก และสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเริ่มรู้สึกไม่พึงพอใจ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน จะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นการจูงใจให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความสมัครใจและเต็มใจเพื่อสร้างความเจริญเติบโตและ

แข็งแกร่งในตลาดของการแข่งขันได้ต่อไป โดยองค์กรที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ประกอบอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของพนักงาน ตำแหน่งงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของพนักงาน ตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านเศรษฐกิจในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงงาน ในช่วงเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2551

## 1.5 นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

2. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำกิจกรรม หรือภาระหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economy factor) เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน รวมทั้งรายจ่ายของพนักงานที่มีผลต่อการทำงาน



## บทที่ 2

# แนวความคิดและทฤษฎี

การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การตรวจเอกสาร และวิธีการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมมีการแข่งขันกัน ในเชิงธุรกิจ กล่าวคือจะต้องเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพและเพิ่มการบริการ การที่จะทำให้งานดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักวิธีจูงใจพนักงานเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ตามที่องค์กรต้องการ

#### 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

##### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544: 111) กล่าวว่าในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้า

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530: 50) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงการกระทำทุกวิถี ทางที่จะทำให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน ในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ดังนั้นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้วจะเกิดแรงขับ หรือความอยากที่จะกระทำขึ้นผลสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำ หรือพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ

สมใจ ลักษณะ (2542: 192) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง แรงที่กระตุ้นผลักดัน ชี้นำให้บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือคนเว้น ไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงแรงจูงใจเรียกว่า สิ่งจูงใจ เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปแล้วแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าที่มีอยู่ในองค์กร และภายในตัวพนักงานเองที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในการทำกิจกรรม หรือภาระหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การดังต่อไปนี้ (สมใจ ลักษณ์ะ, 2542: 195 - 196)

1. บุคคลมีพฤติกรรมปฏิบัติงานครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทำให้บังเกิดผลงาน ผลผลิตขององค์การครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
2. บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถ ไม่ทำงานแบบเฉื่อยชา หรือทำงานไม่เต็มกำลัง ทำให้เกิดคุณภาพของผลงาน สร้างความมีชื่อเสียงและความมั่นคงก้าวหน้าให้กับองค์การ
3. ลดสภาพการสูญเปล่าขององค์การที่มักจะมีเกิดในกรณีบุคลากรขาดแรงจูงใจแล้วลดอัตราการทำงานทำงานไม่เต็มกำลัง ทำงานไม่เต็มเวลา ลาออก หยุ่งงานบ่อย แรงจูงใจที่ดีของบุคคลจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้
4. จากการตระหนักในควมมีคุณประโยชน์ของแรงจูงใจ จะมีผลทำให้องค์การให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึคนึกคิดและสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน การจัดผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับบุคลากรดีขึ้นเพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงาน
5. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคคลมีความรักพอใจงาน จงรักภักดีต่อองค์การให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร ปกป้องรักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ

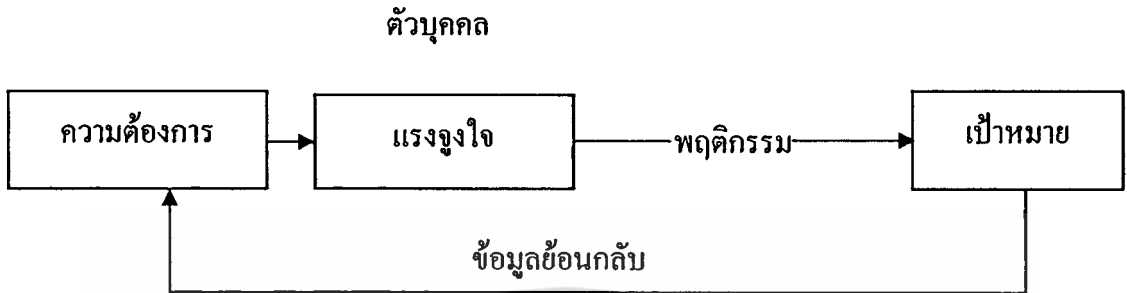
### 2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเพราะมนุษย์มีความต้องการทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับ หรือแรงจูงใจก็จะลดพลังงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในที่สุด (พงศ์ หรดาล, 2540: 66) จากภาพที่ 2.1 สรุปได้ว่าแรงจูงใจประกอบด้วย

1. ความต้องการ ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคลซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางกายภาพเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม การจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ แบ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา : (พงศ์ ทรดาล, 2540)

2. แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือจะต้องมีกริยาอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

3. แรงขับ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับแบ่งออกเป็น

3.1 แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แบ่งเป็นแรงขับทางด้านสรีระและแรงขับทั่วไป

3.2 แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้หรือบางที่อาจเรียกว่าแรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น

4. เป้าหมาย หมายถึง จุดมุ่งหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานต้องประกอบด้วย

1. ผู้รับการจูงใจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ

2. วิธีการจูงใจเป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้จูงใจให้สามารถคล้อยตามและสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการจะทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

### 2.1.3 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

(ทวนชัย-อรุณ โรจน์ 2537: 35) การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่ามานาคูณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้นุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อประโยชน์แก่ตนและสังคม นุคคลนั้นย่อมจะรักงาน นอกจากนี้ความถนัดความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความอิสระในการทำงาน ความสามารถในการใช้ ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมุ่งที่จะเสนอตัวแปร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพนักงานรวมถึงอธิบายกระบวนการจูงใจพนักงาน ดังนั้นการเลือกทฤษฎีใดไปประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจคนงานย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพนักงาน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งลักษณะงานที่ทำ ทฤษฎีแรงจูงใจที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมีดังนี้

#### 2.1.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (ยงยุทธ โพธิ์ทอง, 2546: 14-16) ได้เสนอแนวความคิดว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไป ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรม อีกต่อไป ซึ่งความต้องการมีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วจะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

จากภาพที่ 2.2 สามารถลำดับความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับ จากต่ำไปหาสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนที่พักอาศัยและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันมีเพื่อนพรรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถรวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความหวังของตน

### การประยุกต์ทฤษฎีของมาสโลว์ไปใช้

ผู้บริหารต้องมุ่งให้พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ ตามที่เขา มุ่งหวัง การนำทฤษฎีของมาสโลว์ไปใช้ได้ดังนี้ (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 175)

1. ความต้องการทางสรีระ สามารถตอบสนองได้โดย การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย คือความต้องการได้รับการคุ้มครอง และความมั่นคงในงานที่ทำ สัญญาว่าจ้างจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานมาก รวมทั้งระยะเวลาในการว่าจ้าง ความมั่นคงของบริษัท เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัม เอช มาสโลว์  
ที่มา : (ชงยุทธ โพธิ์ทอง, 2546)

3. ความต้องการความปลอดภัย คือความต้องการ ได้รับความคุ้มครอง และความมั่นคงในงานที่ทำ สัญญาว่าจ้างจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานมาก รวมทั้งระยะเวลาในการว่าจ้าง ความมั่นคงของบริษัท เป็นต้น
4. ความต้องการทางสังคมและความรัก สามารถสนองความต้องการได้โดยเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์กันตามสมควร เช่น การประชุมร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมสันทนาการในบางโอกาส เป็นต้น
5. ความต้องการมีศักดิ์ศรี ในขั้นนี้พนักงานมีความต้องการหลายรูปแบบ ดังนั้นผู้บริหารควรให้พนักงาน ได้รับความชมเชย การได้เลื่อนตำแหน่งงานหรือการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่นประจำปี เป็นต้น
6. ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองได้โดยการให้ทำงานที่ท้าทาย ทำงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งความมีอิสระในงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.4.2 ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (E R G Theory)

ในช่วงปี ค.ศ. 1969 เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 178) ได้เสนอแนวความคิดที่สอดคล้องกับมาสโลว์ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชั้นตอน คือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence needs : E) ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม
2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs : R) เช่น ครอบครัวยุติธรรมเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ แต่แตกต่างกันที่ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปกลับมาได้ เช่น กระบวนการความพึงพอใจ ความก้าวหน้า อัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความสำคัญของความแตกต่างของบุคคลในความต้องการต่าง ๆ กัน ทั้งความแตกต่างของบุคคลในระดับพัฒนา และความแตกต่างของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่ม เขา นำทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ในแง่ที่ว่า แม้ผู้บริหารจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของพนักงาน โดยการดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ แต่บางครั้งการตอบสนองเหล่านั้นอาจติดขัด หรือสิ่งที่พึงมอบให้อาจยังไม่มีการตอบสนองนั้น ๆ ก็จะไม่ได้ออกผลตามต้องการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการจูงใจ หรือหันกลับให้ถูกทาง มิฉะนั้นการจูงใจอาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

#### การประยุกต์ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ไปใช้

ผู้บริหารต้องค้นหาให้พบว่าความต้องการที่พนักงานยังไม่ได้ตอบสนองคืออะไร เพราะเป็นสิ่งที่มีพลัง หรืออำนาจที่จะใช้กระตุ้นให้พนักงานผู้นั้น ๆ มีมานะที่จะพยายามทำงานตามเป้าหมาย เพื่อตนจะได้สนองความต้องการที่ยังขาดแคลนอยู่ เช่น พนักงานที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเองต้องเสียค่าเช่าบ้าน องค์กรอาจจัดที่พักให้ หรือให้เบิกราคาเช่าบ้านหรือให้กู้เงินจากองค์กรไปเช่าซื้อบ้านในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 180)

### 2.1.4.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (McClelland's Needs Theory)

เดวิด แมคคลีแลนด (David McClelland) และคณะได้สนใจศึกษาความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทฤษฎีของเขามุ่งอธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพื้นฐาน และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจหรือความต้องการตามทฤษฎีของแมคคลีแลนดสรุปได้ดังนี้ (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 180-185)

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการนี้เป็นความต้องการใฝ่หาความสำเร็จและแสดงสมรรถภาพหรือความสามารถที่จะเอาชนะที่ทำงานต่าง ๆ ได้สัมฤทธิ์ผล ลักษณะของผู้มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นดังนี้

- 1.1 มีความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จในมาตรฐานของความดีเลิศสูงสุด
- 1.2 มีความพยายาม และรับผิดชอบเพื่อหาทางแก้ปัญหาและทำงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และชอบทำงานที่ท้าทาย
- 1.3 มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน โดยเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ การบรรลุตามเป้าหมายจะเป็นการเสริมแรงหรือให้รางวัลแก่บุคคลเหล่านี้
- 1.4 ชอบทำงานที่เสี่ยงปานกลางหรืองานที่มีความยากปานกลาง
- 1.5 มีความขยัน อดทน พยายามและมีพลังสูงในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและงานหนัก
- 1.6 มีความต้องการทราบข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทันทีทันใด และแม่นยำเพื่อจำได้ทราบว่ามีการก้าวหน้าสู่เป้าหมายเพียงใด
- 1.7 มีความวิตกกังวลสูงเมื่อประสบความล้มเหลวจึงพยายามใช้ความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ เป็นความต้องการได้รับความรักและสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ได้รับการยอมรับจึงมีลักษณะคล้ายกับความต้องการทางสังคมและความรักของมาสโลว์ ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการ ใฝ่สัมพันธ์สูงมีลักษณะดังนี้

- 2.1 มีความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น
- 2.2 มีความต้องการมากที่จะได้รับการยอมรับและความรักจากผู้อื่น
- 2.3 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความต้องการและปทัสฐานของผู้อื่น โดยเฉพาะจากผู้ที่เขาต้องการคบหาเป็นมิตรสหาย
- 2.4 มีความใส่ใจหรือตระหนักต่อความรู้สึกของผู้อื่น และมีความระมัดระวังในการกระทบความรู้สึกของผู้อื่น
- 2.5 มุ่งแสวงหาความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไม่ชอบทำงานตามลำพังชอบทำงานเป็นกลุ่ม ชอบเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ เช่น งานสังคม กิจกรรมทางสังคม

### การประยุกต์ทฤษฎีของแมคคิลเลนต์ไปใช้

ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องกระทำหรือตระหนักในเรื่องต่อไปนี้เพื่อจูงใจพนักงาน (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 184-185)

1. ควรศึกษาพนักงานแต่ละคนว่ามีความต้องการอะไร เพื่อจะได้มอบหมายงานให้รับผิดชอบในหน้าที่ หรือให้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เช่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงเหมาะที่จะทำงานทุกอย่างที่ท้าทายและต้องใช้ความมานะพยายาม แต่เขามีแนวโน้มชอบทำงานคนเดียวอย่างอิสระ เพราะการได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาทำงานมากขึ้น มีความสุขกับการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์สูงนั้นชอบทำงานเป็นทีมการทำงาน ก็เพื่อมุ่งสนองความต้องการที่ได้สัมพัทธ์กับผู้อื่น พนักงานกลุ่มนี้จึงเหมาะที่จะทำงานเกี่ยวกับการติดต่อกับคน เช่น งานด้านประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2. พนักงานทุกคนต่างมีแรงจูงใจ แต่มีในระดับที่แตกต่างกัน เช่นพนักงานที่มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ คือต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานให้เขาทำตามความสามารถและเป็นงานที่เขาสามารถทำให้สำเร็จได้ในระยะเวลาที่กำหนด

3. ควรให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่ทันท่วงทีและเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้พนักงานสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

4. ควรมีการเลื่อนตำแหน่งงานและเปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในบางโอกาส เช่น เป็นหัวหน้าทีมทำงาน

5. ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และควรพัฒนาพนักงานให้มีประสบการณ์ และมีแรงกระตุ้นประเภทต่าง ๆ

#### 2.1.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งได้กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้จะมี ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (กฤตยา อารยะศิริ, 2543: 186)

เฮอร์ซเบิร์ก เมาส์เนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, and Snyderman) ได้ทำการทดลองโดยศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณเมือง Pittsbergh มลรัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ข้อสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor)-

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัย ที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยต่ำจุน คือ ปัจจัยที่จะต่ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยต่ำจุนประกอบด้วย

1. เงินเดือน เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อกันโดยทางกายหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค่าจูน เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอ์ร์ ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

### การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบอ์ร์กไปใช้

ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องต่อไปนี้เพื่อจูงใจพนักงาน (กฤตยา อารยะศิริ, 2543)

1. ควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีโอกาสตอบสนองความต้องการทั้ง 2 ประเภท เพราะองค์ประกอบสุขอนามัยจะช่วยให้พนักงานได้สนองความต้องการระดับต่ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพไม่คิดที่จะแสวงหางานใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ ส่วนองค์ประกอบ จูงใจนับว่าสำคัญที่ต้องให้พนักงานได้รับการตอบสนอง เพราะช่วยให้มีแรงจูงใจที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานและผลผลิต ซึ่งก็คือเพิ่มคุณภาพของงาน ช่วยให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ต่องาน

2. การเสนอองค์ประกอบทั้ง 2 ประเภท ต้องทำอย่างสอดคล้องจึงจะมีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน เช่นการเพิ่มเงินเดือนแก่พนักงานโดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบงานหรือสาระอื่น ๆ เกี่ยวกับงาน พนักงานก็จะไม่ได้ถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพียงแต่ลดความไม่พึงพอใจต่อองค์กรเท่านั้น

จากทฤษฎีแรงจูงใจดังกล่าวมาข้างต้นมีพื้นฐานมาจากความต้องการและมีจิตสำนึกเพื่อจะได้รับการสิ่งที่ตนปรารถนาไว้ ผู้บริหารนับว่ามีบทบาทสำคัญในการจูงใจพนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ให้แต่ละสถานการณ์ให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

### แนวทางในการปรับใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ

แนวทางในการปรับใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 122-128) นำเสนอไว้ดังนี้

1. การตระหนักในความแตกต่างของเอกบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเขาจะมีความต้องการซึ่งเป็นต้นตอหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป และมีความสลับซับซ้อน ดังนั้นควรระวังเสมอว่าการปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนนั้นต้องกระทำโดยพิจารณาถึงบุคคลนั้น ๆ อย่างแท้จริง เริ่มตั้งแต่ความต้องการ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ ความ

ตั้งใจ ความสนใจ อารมณ์ ภูมิหลังส่วนตัว ความมั่นใจในตัวเอง รวมถึงการสั่งสมทางสังคม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพื้นฐานให้นักบริหารใช้เป็นเป้าหมายของการจูงใจในแต่ละบุคคลได้

2. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เนื่องมาจากแนวความคิดของความแตกต่างแต่ละบุคคล นั่นคือผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าบุคคลแต่ละคนนั้นเหมาะกับงานประเภทใด จะได้รับบรรจุคนให้ตรงกับงานตามหลักการวางคนให้ถูกกับงาน (Put the right man in the right job) คนที่มีการจูงใจในความสำเร็จสูงย่อมจะทำงานที่ยากและเต็มไปด้วยปัญหาได้มากกว่าคนที่มีการจูงใจในความสำเร็จต่ำ ตามทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคเคลินแลนด์ หรือคนที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวย่อมจะไม่เหมาะกับงานประชาสัมพันธ์ ตรงกันข้ามเพื่อที่จะให้งานประชาสัมพันธ์ดำเนินไปได้ด้วยดี เราควรจะมอบหมายหน้าที่นั้นให้กับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบชอบแสดงออกตามทฤษฎีบุคลิกภาพ ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้าดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว เขาก็จะทำงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับตน

3. การใช้เป้าหมายเพื่อการจูงใจ การใช้เป้าหมายเพื่อการจูงใจนี้จะถือเป็นแนวทางที่ปรับใช้กันมากที่สุด เป้าหมายจะเกี่ยวข้องกับความปรารถนา ความอยาก หรือความต้องการซึ่งจะเป็นมูลเหตุก่อให้เกิดความตั้งใจและเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำในเวลาต่อมา นอกจากนี้การใช้เป้าหมายอาจขยายความ ไปถึงการกำหนดมาตรฐานเพื่อการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสมควรที่จะต้องกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยควรกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติงานที่ปรารถนาให้ชัดเจน ทั้งนี้เพราะจะทำให้การบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานที่กำหนดเป็นไปได้อย่างมากขึ้น นอกจากการใช้เป้าหมายเพื่อสร้างพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นแล้ว ยังปรากฏการปรับใช้เป้าหมายเพื่อการจูงใจอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ หรือ MBO: Management by Objective อย่างไรก็ตาม เป้าหมายควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นั่นคือเป้าหมายจะต้องบ่งชี้ถึงสิ่งที่ต้องกระทำ และเป้าหมายที่กำหนดควรจะมี ความยากและท้าทายมากกว่าเป้าหมายที่ง่าย ความยากและท้าทายจะทำให้เกิดพลังขึ้นได้ และนำไปสู่ความพยายามที่มากยิ่งขึ้น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะเป็นตัวจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดสร้างและพัฒนากลยุทธ์ที่จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายในที่สุด

4. การใช้การป้อนกลับเพื่อการจูงใจ การป้อนกลับคือการที่นักบริหารส่งข่าวสารข้อมูล หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานของเขาได้ผลเพียงไร ซึ่งก็จะโยงไปสู่การได้รับรางวัลหรือการลงโทษ โดยเฉพาะบุคคลที่มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูงก็จะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ทั้งนี้เพื่อจะได้ประเมินค่าสิ่งที่ได้ทำไปและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข

5. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม นอกจากจะหมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วยตัวของเขาเอง นับเป็นการมีส่วนร่วมที่สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นการมีส่วนร่วมทางสมองหรือทางความคิด เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการ

ต่าง ๆ เขาก็จะเกิดความผูกมัดทางจิตวิทยาที่จะทำให้เป้าหมายหรือโครงการเหล่านั้นบรรลุผล นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในเป้าหมายหรือโครงการ ดังนั้นเมื่อถึงภาคปฏิบัติ เขาก็จะมีแรงจูงใจและกระตือรือร้นในงานบรรลุผลตามที่เขาได้มีส่วนกำหนดขึ้นมานั้น การให้มีส่วนร่วม ยังหมายถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในภารกิจต่างๆ ขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการในทางสังคมความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ

6. การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานหรือรางวัลตามคุณภาพและปริมาณงานที่ทำ โดยทั่วไปนักบริหารต้องให้พนักงานทราบว่า การปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้รับรางวัล แบบใดเป็นสิ่งที่ตอบแทน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ก็เมื่อพฤติกรรมเหล่านั้นให้ผลตอบแทนที่พึงพอใจและทำให้เกิดความสุข และจะละเว้นพฤติกรรมที่ทำให้ผลตอบแทนอันไม่พึงปรารถนา

7. การสร้างและธำรงไว้ซึ่งระบบการจูงใจที่เป็นธรรม เป็นธรรมคาของบุคคลที่จะสังเกตสิ่งรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในแง่การทำงานและผลงานหรือรางวัลอันเนื่องจากการปฏิบัติงานที่ผู้อื่นได้รับ หากเขารับรู้และเข้าใจว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ไม่ได้สัดส่วนกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้องค์กร เขาก็จะรู้ว่าระบบการจูงใจที่เป็นธรรมอันเสมอภาคนั้น ไม่มีอยู่หรือไม่สามารถธำรงต่อไปได้ เขาก็จะหมดความพึงพอใจและเกิดพฤติกรรมของผู้ที่มีขวัญต่ำ

## 2.2 การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา สรุปได้ดังนี้

วรภรณ์ รัตนอาษาไทย (2544) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน อายุ ขนาดของโรงงาน อายุงานและระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนภูมิฐานะและสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด

ระวี ลาภเวช (2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกตรวจสอบคุณภาพ บริษัท โดชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัด **85362** และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาคือพนักงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพ ระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ Operator จนถึงระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 65 คนและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน จากการศึกษาพบว่า พนักงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพให้ความสำคัญกับปัจจัยงูใจอยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากและให้ความสำคัญปัจจัยค่าจุน อยู่ในระดับสูง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจุน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547) ศึกษาองค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบกับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนของสองกลุ่มและมากกว่า ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ผลจากการศึกษาแรงงูใจในการทำงาน พบว่าพนักงานหญิงมีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมสูงกว่าพนักงานชาย พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า และพนักงานที่ทำงานในสำนักงานจะมีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน และอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันมีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงงูใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคคลที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมใด ๆ หรือคงเว้นไม่ทำพฤติกรรมใด ๆ ซึ่งผู้บริหารได้นำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาแรงงูใจบุคคลเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมและปฏิบัติหน้าที่การงานในองค์การไปในแนวทางที่องค์กรปรารถนา

## 2.3 วิธีการศึกษา

### 2.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

**ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน และจำนวนพนักงานในโรงงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมได้รับ ได้แก่ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน(บาท) จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน(บาท) และ จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

**ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หนังสือ วชิราภินันท์ อินเตอร์เน็ต เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลจำนวนพนักงานและอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและการจ้างงาน โครงสร้างการผลิต การจ้างงาน แนวโน้มอุตสาหกรรมและความต้องการแรงงาน และ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

### 2.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากข้อมูลของการนิคมอุตสาหกรรม พบว่ามีพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำนวนทั้งสิ้น 5,629 คน (ตารางที่ 2.1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรในการคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง ของยามานะ (Yamane, 1973: 886-887) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวนทั้งสิ้น 374 คน

### 2.3.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 374 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทโดยใช้สัดส่วนของพนักงานแต่ละ โรงงานเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด (ตารางที่ 2.1) และขอความร่วมมือจากฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ทั้ง 15 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 2.1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในโรงงาน

บริษัท	จำนวนพนักงาน	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)
ฮอลโลแคธ โอคแลมบี จำกัด	50	3	0.89
ฟินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด	55	4	0.98
วอสโล-ชวาเบ้ (ประเทศไทย) จำกัด	70	5	1.24
ทริโอเท็ค (บางกอก) จำกัด	76	5	1.35
เอเวสท์ จำกัด	100	7	1.78
เค.ยู.โนมูระไทย จำกัด	150	10	2.66
ไทยลามิเนต เมนูแฟกเจอเรอร์ จำกัด	155	10	2.75
วินิค จำกัด	160	11	2.84
วิจิลแลนท์ เทคโนโลยี จำกัด	184	12	3.27
ไทโก้ อิเล็กทรอนิกส์ ดัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด	229	15	4.07
กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	260	17	4.62
อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	390	26	6.93
เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน)	800	53	14.21
กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)	1,250	83	22.21
มิตซูบิชิ เฮฟวี อินดัสตรีส์-มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด	1,700	113	30.20
รวม	5,629	374	100.00

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

#### 2.3.4 กรอบแนวความคิดการศึกษา

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม(ภาพที่ 2.3) ดังนี้

##### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน และจำนวนพนักงานในโรงงาน

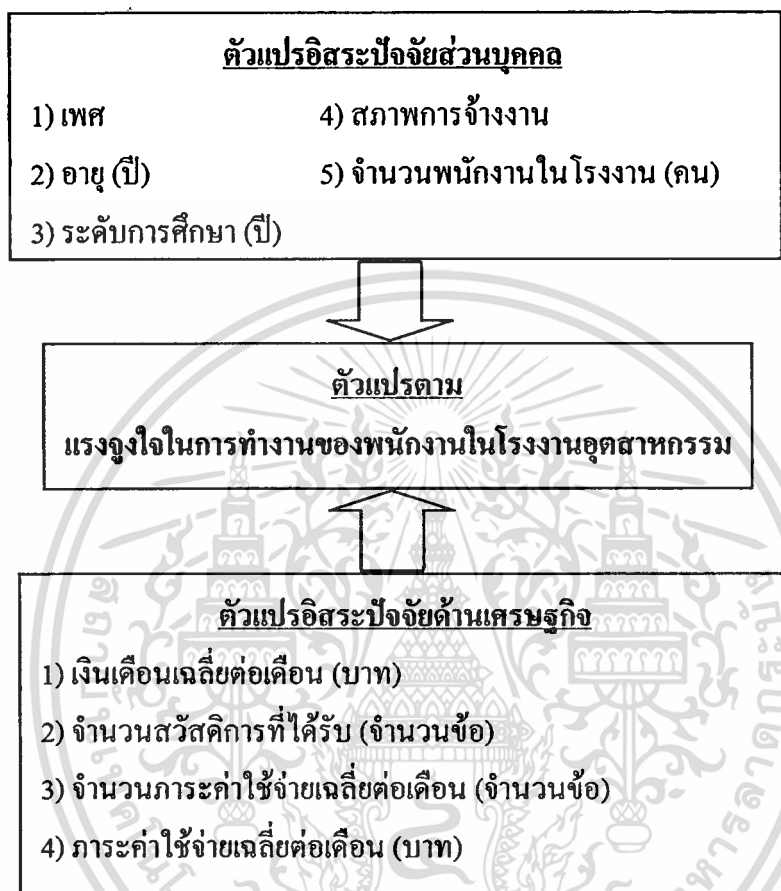
ตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(จำนวนข้อ) จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (จำนวนข้อ) และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวความคิดการศึกษา

### 2.3.5 การนิยามตัวแปร และการวัดค่า

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง คือ

1.1 เพศ กำหนดให้เป็น ตัวแปรหุ่น (Dummy variable) : D1 โดยเพศชาย กำหนดตัวแปรเท่ากับ 0 และเพศหญิง กำหนดตัวแปรเท่ากับ 1

1.2 อายุ วัดค่าจากช่วงอายุจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม มีหน่วยวัดเป็นปี

1.3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการศึกษาสูงสุดในวันที่กรอกแบบสอบถาม มีหน่วยวัดเป็นปี โดยวัดจากจำนวนปีที่ศึกษา เช่น จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่ากับ 9 ปี จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.เท่ากับ 12 ปี จบ ปวส. เท่ากับ 14 ปี และจบปริญญาตรี เท่ากับ 16 ปี

1.4 สภาพการจ้างงาน กำหนดให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable): D2 โดยพนักงานประจำ กำหนดตัวแปร เท่ากับ 0 และพนักงานชั่วคราว กำหนดตัวแปรเท่ากับ 1

1.5 จำนวนพนักงานในโรงงานวัดค่าจากจำนวนพนักงานจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม มีหน่วยวัดเป็นจำนวนคน

2. ตัวแปรปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2.1 เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน วัดค่าจากจำนวนเงินเดือนจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม หน่วยเป็นบาท

2.2 สวัสดิการที่ได้รับ คือ สิ่งที่ต้องจัดให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการบริการหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดแก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย

- การจัดที่พักอาศัย/เช่าบ้าน
- โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก
- รถรับส่งพนักงาน
- ชุดพนักงาน
- ค่าอาหารกลางวัน/อาหารกลางวันให้กินฟรี
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- ค่ารักษาพยาบาล
- เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ
- โบนัส
- เบี้ยขยันประจำเดือน/ปี
- ค่าล่วงเวลา
- ค่าเข้ากะ
- ค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ

วัดค่าจากจำนวนสวัสดิการที่พนักงานได้รับจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม หน่วยเป็นจำนวนข้อของสวัสดิการ

2.3 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน วัดค่าจากจำนวนเงินค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม หน่วยเป็นบาท

2.4 ภาวะค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งประกอบด้วย

- ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์
- ค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค เช่น อาหาร ของใช้ในบ้าน
- ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย
- ค่าเดินทาง
- ค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้ เช่น ค่าบัตรเครดิต
- ค่าใช้จ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะ เช่น บุตร พ่อแม่

วัดค่าจากจำนวนค่าใช้จ่ายที่พนักงานต้องจ่ายต่อเดือนจริงในวันที่กรอกแบบสอบถาม หน่วยเป็นจำนวนข้อของค่าใช้จ่าย

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยกำหนดตัวแปรให้เท่ากับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน

#### 2.3.6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการศึกษาข้อมูลลักษณะทั่วไปของพนักงาน ตำแหน่งงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน และจำนวนพนักงานในโรงงาน และปัจจัยปัจจัยเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนภาวะค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และภาวะค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน โดยมีแบบจำลอง คือ

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, D_1, D_2)$$

ได้สมการการถดถอย คือ

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8D_1 + b_9D_2$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดย

$Y$	=	ค่าแรงงูใจในการทำงาน
$D_1$	=	เพศ
$D_2$	=	สภาพการจ้างงาน
$X_1$	=	ระดับการศึกษา (ปี)
$X_2$	=	จำนวนพนักงานในโรงงาน (คน)
$X_3$	=	อายุ (ปี)
$X_4$	=	เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
$X_5$	=	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ (จำนวนข้อ)
$X_6$	=	จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (จำนวนข้อ)
$X_7$	=	ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
$b_0$	=	ค่าคงที่ของสมการถดถอย
$b_i$	=	สัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย ( $i = 1 - 9$ )

3. ตัวแปรแรงงูใจในการทำงาน ที่ใช้แทนค่าในสมการถดถอย ได้จากการพิจารณาแบบสอบถามส่วนที่ 3 กำหนดให้ ค่าของแรงงูใจดังนี้

ระดับแรงงูใจมากที่สุด	= 5	ระดับแรงงูใจน้อย	= 2
ระดับแรงงูใจมาก	= 4	ระดับแรงงูใจน้อยที่สุด	= 1
ระดับแรงงูใจปานกลาง	= 3		

โดยนำค่าคะแนนแรงงูใจในการทำงานแต่ละข้อมาคำนวณค่าเฉลี่ยด้วยสูตร

$$\text{ค่าแรงงูใจในการทำงาน} = \frac{\sum \text{แรงงูใจ}}{\text{จำนวนข้อที่พนักงานตอบ}}$$

### บทที่ 3

## อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน และกลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ โดยมีสภาพการจ้างงาน ดังนี้

### 3.1 สภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย

จากข้อมูลของสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ในปี 2545 ไทยมีโรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประมาณ 1,256 โรง และมีการจ้างงานประมาณ 360,110 คน ลักษณะการลงทุนส่วนใหญ่เป็นการร่วมทุนกับต่างชาติหรือเป็นการลงทุนจากต่างชาติทั้งหมด โดยเฉพาะโครงการลงทุนขนาดใหญ่จะเป็นของต่างชาติแทบทั้งสิ้น อาทิ ญี่ปุ่น ไต้หวัน และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โรงงานส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวนโรงงานและการจ้างงานมากกว่าโรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้า (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำแนกตามขนาด ปี 2545

(หน่วย: โรงงาน)

ประเภทโรงงาน	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ไม่ระบุ
เครื่องใช้ไฟฟ้า	573 (56,993)	408 (27,953)	84 (18,762)	44 (18,708)	37 (507)
อิเล็กทรอนิกส์	683 (294,117)	406 (51,109)	149 (66,762)	126 (175,246)	2 (1,000)
รวม	1,256 (360,110)	814 (79,062)	233 (85,524)	170 (193,954)	39 (1,570)

ที่มา : สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ จำนวนพนักงาน (คน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในปี 2550 ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งสิ้น 483,379 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.99 เมื่อเทียบกับปีก่อน แยกเป็นชาย 164,667 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.05 เมื่อเทียบกับปีก่อน เป็นหญิง 318,711 คน คิดเป็นร้อยละ 65.93 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.85 เมื่อเทียบกับปีก่อน คิดเป็นสัดส่วนแรงงานชาย : แรงงานหญิง ประมาณ 1 : 3 (ตารางที่ 3.2)

ตารางที่ 3.2 ผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศ ปี 2550

เพศ	ผู้มีงานทำ (คน)		ร้อยละของผู้มีงานทำปี 2550	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับ ปี 2549 (ร้อยละ)
	ปี 2549	ปี 2550		
ชาย	144,384	164,667	34.07	14.05
หญิง	316,030	318,711	65.93	0.85
รวม	460,415	483,379	100.00	4.99

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2550 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 29 ปีซึ่งเป็นวัยแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 31.69 เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.32 เมื่อเทียบกับปีก่อน รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุอายุ 20 – 24 ปี และช่วงอายุ 30-34 ปี ตามลำดับ ( ตารางที่ 3.3 )

ตารางที่ 3.3 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2550

กลุ่มอายุ	ผู้มีงานทำ (คน)		ร้อยละของผู้มีงานทำปี 2550	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับ ปี 2549 (ร้อยละ)
	ปี 2549	ปี 2550		
15-19 ปี	17,213	16,946	3.51	-1.55
20-24 ปี	113,593	107,654	22.27	-5.23
25-29 ปี	142,719	153,168	31.69	7.32
30-34 ปี	95,173	102,113	21.12	7.29
35-39 ปี	52,550	62,628	12.96	19.18
40-49 ปี	32,855	32,648	6.75	-0.63
50-59 ปี	5,765	7,291	1.51	26.47
>= 60 ปี	548	930	0.19	69.63
รวม	460,415	483,379	100.00	4.99

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2550 จะอยู่ในประเภทอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบมากที่สุด จำนวน 318,856 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.22 เมื่อเทียบกับปีก่อน รองลงมา ประเภทอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 66,512 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.93 เมื่อเทียบกับปีก่อน และอาชีพพื้นฐาน จำนวน 27,632 คน คิดเป็นร้อยละ 5.72 ลดลงร้อยละ 5.22 เมื่อเทียบกับปีก่อน (ตารางที่ 3.4)

ตารางที่ 3.4 ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทอาชีพ ไตรมาส 4 ปี 2550

ประเภทอาชีพ	ผู้ปฏิบัติงาน (คน)		ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานปี 2550	อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับ ปี 2549 (ร้อยละ)
	ปี 2549	ปี 2550		
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	6,980	7,738	1.60	10.87
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	8,840	9,476	1.96	7.19
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	63,996	66,512	13.76	3.93
เสมียนต่างๆ	22,149	25,003	5.17	12.89
พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	976	1,003	0.21	2.77
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือในด้านการเกษตรและประมง	504	831	0.17	65.09
ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจระดับต่างๆ	23,109	24,808	5.13	7.35
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	303,045	318,856	65.96	5.22
อาชีพงานพื้นฐาน	29,153	27,632	5.72	-5.22
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	1,664	1,523	0.32	-8.44
รวม	460,414	483,380	100.00	4.99

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี 2550 จะ อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 177,432 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.95 เมื่อเทียบกับปีก่อน รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 128,095 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.67 เมื่อเทียบกับปีก่อน และระดับปริญญา จำนวน 58,297 คน คิดเป็นร้อยละ 12.06 เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.69 เมื่อเทียบกับปีก่อน (ตารางที่ 3.5)

ตารางที่ 3.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550

ระดับการศึกษา	ผู้มีงานทำ (คน)		ร้อยละของ ผู้มีงานทำปี 2550	อัตราการเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ปี 2549 (ร้อยละ)
	ปี 2549	ปี 2550		
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	52,736	53,563	11.08	1.57
มัธยมศึกษาตอนต้น	122,378	128,095	26.50	4.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย	175,764	177,432	36.71	0.95
- สายสามัญ	135,799	136,912	28.32	0.82
- สายอาชีวศึกษา (ปวช.)	39,965	40,455	8.37	1.23
- สายวิชาการศึกษา	-	65	0.01	-
อนุปริญญา	53,083	58,282	12.06	9.79
- สายวิชาการ	1,551	1,059	0.22	-31.71
- สายวิชาชีพ (ปวส.)	51,304	57,136	11.82	11.37
- สายวิชาการศึกษา	229	87	0.02	-61.86
ปริญญาตรี	49,536	58,297	12.06	17.69
- สายวิชาการ	43,797	50,645	10.48	15.64
- สายวิชาชีพ	3,393	3,856	0.80	13.63
- สายวิชาการศึกษา	2,345	3,796	0.79	61.86
การศึกษาอื่นๆ	6,920	7,710	1.60	11.42
รวม	460,415	483,379	100.00	4.99

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2550 พบว่า มีอัตราค่าจ้างประมาณเดือนละ 8,790 บาท/คน ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.87 เมื่อเทียบกับปีก่อน ทั้งนี้เป็นไปตามการปรับอัตราค่าจ้างของรัฐบาลเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ (ตารางที่ 3.6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.6 ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2550

ประเภทอุตสาหกรรม	ปี 2549	ปี 2550	อัตราการเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ปี 2549 (ร้อยละ)
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	8,225	8,790	6.87

ที่มา:สำนักงานสถิติแห่งชาติ

### 3.2 อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

#### ลักษณะทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2521 สถานที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 94 หมู่ที่ 4 ถ.ฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 พื้นที่โครงการมีเนื้อที่ทั้งหมด 2,559 ไร่ ประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,228 ไร่ เขตประกอบการเสรี 683 ไร่ เขตพาณิชย์กรรม และที่พักอาศัย 9.23 ไร่ และ พื้นที่สาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 638.77 ไร่ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีระยะทางจากสถานที่ต่างๆ เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ 10 กิโลเมตร สนามบินดอนเมือง 50 กิโลเมตร ท่าเรือคลองเตย 45 กิโลเมตร ท่าเรือแหลมฉบัง 100 กิโลเมตร ประเภทอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ เครื่องจักร พลาสติก เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องหนัง เครื่องประดับ สินค้าอุปโภคบริโภค สัตว์ชาติของผู้ลงทุน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส จำนวนผู้ประกอบการ 224 โรงงาน

#### อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีจำนวน 15 โรงงาน โดยแบ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 8 โรงงาน ได้แก่ บริษัทฟินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัททริโอเทค (บางกอก) จำกัด บริษัทเอเวสต์ จำกัด บริษัทเค.ยู. โนมูระไทย จำกัด บริษัทไทยลามิเนต เมนูแฟคเจอร์ จำกัด บริษัททวิเจเลนท์ เทคโนโลยี จำกัด บริษัท อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทเคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 7 โรงงาน ได้แก่ บริษัทฮอลโลแคธ โอคแลมปี จำกัด บริษัทวอสโล-ชวาเบ้ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท วินิค จำกัด บริษัทไทโก้ อิเล็กทรอนิกส์ คัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ประกอบกิจการผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าสำหรับเครื่องปรับอากาศ บริษัท กุลธรเคอร์บี จำกัด (มหาชน) และบริษัท มิตรพิชิ เฮฟวี อินดัสตรีส์-มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด (ตารางที่ 3.7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.7 โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
ลาดกระบัง (พฤษภาคม 2551)

บริษัท	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน
ฮอลโลแคธโอดแลมป์ จำกัด	ผลิตหลอดไฟตรวจสอบคุณภาพแล็บ	50
พินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	55
วอลโล-ชวเบ้ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตและจำหน่ายแบตเตอรี่ไฟฟ้า	70
ทริโอเทค (บางกอก) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนสำหรับเครื่องอิเล็กทรอนิกส์	76
เอเวสท์ จำกัด	ผลิต ซ่อมแซมแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์	100
เค.ยู.โนมูระไทย จำกัด	ผลิตและส่งออกแม่เหล็กเส้นยางประคูดูเขียน ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	150
ไทยลามิเนต เมนูแฟกเจอร์ จำกัด	อิเล็กทรอนิกส์	155
วินิค จำกัด	ผลิตคอมพิวพิวเตอร์	160
วิจิแลนด์ เทคโนโลยี จำกัด	ประกอบและทดสอบแผงวงจรไฟฟ้ารวม และ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	184
ไทโก้ อิเล็กทรอนิกส์ ดัลไมสัน (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตอุปกรณ์ยึดสายไฟฟ้าแรงสูง อุปกรณ์ ป้องกันสายไฟฟ้า	229
กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	ผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าสำหรับเครื่องปรับอากาศ	260
อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	ออกแบบ ผลิตและตรวจสอบคุณภาพอะไหล่ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	390
เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน)	ผลิต printed circuit board	800
กุลธรเคอร์บี จำกัด(มหาชน)	ผลิตมอเตอร์ และคอมเพรสเซอร์	1,250
มิตซูบิชิ เซฟวี อินดัสตรีส์-มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนและประกอบเครื่องปรับอากาศ	1,700
<b>รวม</b>		<b>5,629</b>

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

### การจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลการสำรวจการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรม ปี 2549 พบว่าผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.4 และเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 26.6 (ตารางที่ 3.8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.8 ผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศ ปี 2549

เพศ	ร้อยละ
1. เพศชาย	26.6
2. เพศหญิง	73.4
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมามีอายุ 20-25 ปี และ 31-35 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 3.9)

### ตารางที่ 3.9 ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2549

อายุ	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.3
2. 20-25 ปี	23.4
3. 26-30 ปี	31.7
4. 31-35 ปี	21.1
5. 36-40 ปี	11.9
6. 41 ปีขึ้นไป	8.6
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 20.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.10)

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ (รายเดือน) คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเป็นพนักงานชั่วคราว (รายวัน) คิดเป็นร้อยละ 31.2 (ตารางที่ 3.11)

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมามีรายได้ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.2 และ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.10 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2549

ระดับการศึกษา	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษา	56.1
2. ปวช./ปวส.	20.1
3. ปริญญาตรี	23.8
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 3.11 ผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการเป็นพนักงาน ปี 2549

สถานภาพการเป็นพนักงาน	ร้อยละ
1. พนักงานประจำ (รายเดือน)	68.8
2. พนักงานชั่วคราว (รายวัน)	31.2
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ตารางที่ 3.12 ผู้มีงานทำจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปี 2549

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	65.8
2. 10,000-15,000 บาท	14.2
3. 15,001-20,000 บาท	12.4
4. มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	7.6
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ผู้มีงานทำในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงงานขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาทำอยู่โรงงานขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 32.2 และโรงงานขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.13)

ตารางที่ 3.13 ผู้มีงานทำจำแนกตามขนาดโรงงาน ปี 2549

ขนาดโรงงาน	ร้อยละ
1. โรงงานขนาดเล็ก (มีพนักงาน 50-99 คน)	50.8
2. โรงงานขนาดกลาง (มีพนักงาน 100-499 คน)	17.0
3. โรงงานขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 500 คนขึ้นไป)	32.2
รวม	100.0

ที่มา : นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 374 ชุด โดยแบ่งผลการศึกษออกเป็น 4 ส่วน คือ ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะทางเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ และการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

#### 4.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.29 และเพศชาย ร้อยละ 41.71 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 21- 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.29 พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 96.79 และเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นเพียงร้อยละ 3.21 จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวช. / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 67.11 รองลงมาคือ ค่ากว่าระดับ ปวช. / ปวส. และปริญญาตรี ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำคิดเป็นร้อยละ 86.10 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,200 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมาคือ โรงงานที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 201 คน และ จำนวนพนักงาน 201 – 700 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

#### 4.2 ลักษณะทางเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนเฉลี่ย 7,001-9,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 35.03 รองลงมา มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 9,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.48 และพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาคือ มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท เมื่อพิจารณา

เปรียบเทียบระหว่างเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนกับภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีเงินออมประมาณ 2,000 บาทต่อเดือน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	
ชาย	41.71
หญิง	58.29
<b>อายุ</b>	
น้อยกว่า 21 ปี	19.52
21-25 ปี	35.29
26-30 ปี	28.34
31 ปีขึ้นไป	16.84
<b>ตำแหน่งงาน</b>	
หัวหน้างานระดับต้น	3.21
พนักงานปฏิบัติการ	96.79
<b>ระดับการศึกษา</b>	
ต่ำกว่า ปวช./ปวส.	18.98
ปวช/ปวส.	67.11
ปริญญาตรี	13.90
<b>สภาพการจ้างงาน</b>	
พนักงานประจำ	86.10
พนักงานชั่วคราว	13.90
<b>จำนวนพนักงานในโรงงาน</b>	
น้อยกว่า 201 คน	17.65
201 - 700 คน	15.51
701 - 1,200 คน	14.44
มากกว่า 1,200 คน	52.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.2 เงินเดือน และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงาน

### อุตสาหกรรม

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ร้อยละ
<b>เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน</b>	
น้อยกว่า 7,001 บาท	19.52
7,001-9,000 บาท	35.03
9,001-11,000 บาท	30.48
11,001 บาทขึ้นไป	14.97
<b>รวม</b>	<b>100.00</b>
<b>ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน</b>	
น้อยกว่า 5,000 บาท	25.40
5,001-7,000 บาท	38.24
7,001-9,000 บาท	24.87
9,001 บาทขึ้นไป	11.50
<b>รวม</b>	<b>100.00</b>

สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า สวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับจากบริษัทมากที่สุด ได้แก่ ค่าล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 91.44 สวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71 - 90 ได้แก่ รถรับส่งพนักงาน(ร้อยละ 88.5) รองลงมาคือ ชุดพนักงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่ากะ และเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี ตามลำดับ สวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 - 70 ได้แก่ เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ และโรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก สำหรับสวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยกว่า ร้อยละ 50 ได้แก่ ค่าอาหารกลางวัน/อาหารกลางวันให้กินฟรี ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทักษะความชำนาญงาน พิเศษ การจัดที่พักอาศัย / ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า คิดเป็นร้อยละ 9.36 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน

รายการสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน	ไม่ได้รับ	ได้รับ
เบี่ยชยันประจำเดือน/ปี	28.34	71.66
ค่าล่วงเวลา	8.56	91.44
ค่าเข้ากะ	27.81	72.19
โบนัส	18.98	81.02
ค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ	79.14	20.86
ค่ารักษาพยาบาล	23.8	76.20
ชุดพนักงาน	16.58	83.42
รถรับส่งพนักงาน	11.5	88.50
การจัดที่พักอาศัย / ค่าเช่าบ้าน	85.03	14.97
โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก	47.86	52.14
ค่าอาหารกลางวัน/อาหารกลางวันให้กินฟรี	74.87	25.13
เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ	37.17	62.83
ค่าเล่าเรียนบุตร	77.81	22.19
ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า	90.64	9.36

ในด้านภาระค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องจ่ายในแต่ละเดือน พบว่า ภาระค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีภาระ มากกว่าร้อยละ 90 คือ ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ และค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค เช่น อาหาร ของใช้ในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 99.20 และ 97.86 ตามลำดับ สำหรับภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายมาก คิดเป็นร้อยละ 71 - 90 ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องจ่ายระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 - 70 ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้ เช่น ค่าบัตรเครดิต รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะ เช่น บุตร พ่อแม่ และค่าเดินทาง สำหรับภาระในด้านค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างจ่ายน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่าย อื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างระบุค่าใช้จ่ายอื่นๆ ได้แก่ ค่าผ่อนชำระจักรยานยนต์ ค่าเทอมบุตร และค่าหอย คิดเป็นร้อยละ 9.36 (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

ภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	ไม่มี	มี
ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์	0.80	99.20
ค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค เช่น อาหารของใช้ในบ้าน	2.14	97.86
ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย	12.57	87.43
ค่าเดินทาง	45.45	54.55
ค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้ เช่น ค่าบัตรเครดิต	34.49	65.51
ค่าใช้จ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะ เช่น บุตร พ่อแม่	32.09	67.91
ค่าใช้จ่าย อื่นๆ ได้แก่ ค่าผ่อนชำระจักรยานยนต์ ค่าเทอมบุตร และค่าห่วย	90.64	9.36

#### 4.3 แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย จำนวน 9 รายการ พบว่า สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 54.01 รองลงมาคือ มีรถรับส่งพนักงาน มีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน มีอาหารกลางวันให้กินฟรีหรือมีค่าอาหารกลางวัน และมีค่าเล่าเรียนบุตรลูกจ้าง ตามลำดับ สำหรับสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.00 (ตารางที่ 4.5)

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน จำนวน 5 รายการ พบว่า สวัสดิการค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือนทั้ง 5 รายการ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 75.67 รองลงมาคือ การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี และการจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่ทำงานจริง ส่วนค่าเข้ากะ และมีค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.13 และ 41.71 ตามลำดับ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านค่าจ้างและเงินเดือน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 67.38 ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของระดับแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย</b>					
1. ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าขายสินค้าในราคาที่ถูกกว่าภายนอกบริษัท	3.74	11.76	43.05	23.80	17.65
2. ให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ	0.00	5.88	32.89	49.20	12.03
3. มีชุดทำงานให้ทุกปี	0.00	5.35	15.51	44.92	34.22
4. มีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน	1.07	3.21	14.44	31.02	50.27
5. มีรถรับส่งพนักงาน	0.00	4.28	9.09	35.83	50.80
6. มีอาหารกลางวันให้กินฟรี หรือมีค่าอาหารกลางวัน	0.00	4.28	14.71	34.76	46.26
7. มีค่ารักษาพยาบาล	0.00	3.21	5.08	37.70	54.01
8. มีค่าเล่าเรียนบุตรลูกจ้าง	1.07	6.95	21.93	34.76	35.29
9. โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก	3.74	5.88	20.32	39.04	31.02
<b>ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน</b>					
1. มีค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ	0.00	8.02	21.66	28.61	41.71
2. การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท	0.00	4.28	7.49	12.57	75.67
3. การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี	0.00	3.21	7.22	19.25	70.32
4. การจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่แท้จริง	0.00	1.07	12.83	28.88	57.22
5. มีค่าเข้ากะ	0.00	0.00	10.43	41.44	48.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
<b>ด้านค่าจ้างและเงินเดือน</b>					
1. การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน	0.00	5.35	12.57	20.32	61.76
2. การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม	0.00	6.42	9.09	17.11	67.38
3. ค่าจ้าง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	0.00	7.49	9.63	16.31	66.58

#### 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ตารางที่ 4.6) พบว่า โดยเฉลี่ยพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง สภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ มีอายุโดยเฉลี่ย 25.92 ปี อายุน้อยสุด 20 ปี อายุมากที่สุด 32 ปี สำหรับเงินเดือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับ 9,424.60 บาท เงินเดือนน้อยที่สุด เท่ากับ 6,734 บาท เงินเดือนมากที่สุด เท่ากับ 12,116 บาท และภาระค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับ 6,891.44 บาท ภาระค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เท่ากับ 4,736 บาท ภาระค่าใช้จ่ายมากที่สุด เท่ากับ 9,047 บาท เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity รุนแรง โดยตัวแปรทุกตัวในการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับไม่สูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.80 (Devore and Peck , 1993 : 129)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน

อุตสาหกรรม (Y)

	$\bar{X}$	S.D.	D <sub>1</sub>	D <sub>2</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	Y
D <sub>1</sub> : เพศ	0.42	0.49		-0.021	0.115	-0.021	-0.050	0.119	0.015	0.077	0.117	0.142
D <sub>2</sub> : สภาพการทำงาน	0.86	0.35		1.000	-0.052	-0.289	0.227	0.296	0.151	0.037	0.192	-0.191
X <sub>1</sub> : ระดับการศึกษา	13.33	2.21			1.000	0.020	-0.349	0.228	-0.145	-0.091	0.035	0.285
X <sub>2</sub> : จำนวนพนักงานในโรงงาน	811.45	662.52				1.000	-0.054	-0.054	0.171	-0.284	0.070	-0.037
X <sub>3</sub> : อายุ	25.92	6.07					1.000	0.112	0.001	0.294	0.167	-0.551
X <sub>4</sub> : เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน	9,424.60	2,690.92						1.000	-0.115	-0.082	0.754	0.034
X <sub>5</sub> : จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ	7.72	2.48							1.000	0.065	-0.070	0.017
X <sub>6</sub> : จำนวนการค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	4.82	1.16								1.000	-0.026	-0.157
X <sub>7</sub> : การค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	6,891.44	2,155.13									1.000	-0.227
Y : ค่าแรงงูใจในการทำงาน	4.22	0.62										

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน จำนวนพนักงานในโรงงาน เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน สามารถอธิบายการผันแปรของค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงานตัวแปรตามได้ร้อยละ 44.8 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในเรื่องเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงบวกต่อค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสวัสดิการที่ได้รับ กล่าวคือถ้าตัวแปรอิสระดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรตามคือค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงลบต่อค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม คือ สภาพการจ้างงาน จำนวนพนักงานในโรงงาน อายุ จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน กล่าวคือถ้าตัวแปรอิสระดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรตามคือค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม มีแนวโน้มลดลง เมื่อพิจารณาค่าของ  $t$  และระดับนัยสำคัญ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร เพศ ( $D_1$ ) สภาพการจ้างงาน ( $D_2$ ) อายุ ( $X_3$ ) เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ( $X_4$ ) และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ( $X_7$ ) มีอิทธิพลต่อค่าแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4.7)

สามารถพยากรณ์ค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานเพศหญิง มีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มแรงจูงใจน้อย พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำมีแนวโน้มแรงจูงใจมากกว่าพนักงานชั่วคราว เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูง มีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ และพนักงานที่มีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากมีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ของคะแนนแรงงใจ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	Sig. t
D <sub>1</sub> : เพศ	0.140	2.800**	0.005
D <sub>2</sub> : สภาพการจ้างงาน	-0.287	-3.550**	0.000
X <sub>1</sub> : ระดับการศึกษา	0.004	0.279	0.780
X <sub>2</sub> : จำนวนพนักงานในโรงงาน	-0.000058	-1.386	0.167
X <sub>3</sub> : อายุ	-0.049	-10.434**	0.000
X <sub>4</sub> : เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน	0.000114	7.535**	0.000
X <sub>5</sub> : จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ	0.019	1.827	0.069
X <sub>6</sub> : จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	-0.007	-0.299	0.765
X <sub>7</sub> : ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	-0.000142	-7.962**	0.000
b <sub>0</sub> : ค่าคงที่	5.462	20.861**	0.000
R <sup>2</sup> = 0.448, SEE = 0.465, F = 32.879, Sig. F = 0.000**			

หมายเหตุ : \*\* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป

การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของพนักงาน ตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 15 โรงงาน จำนวน 374 ชุด

ผลการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงกว่าร้อยละ 58.29 อายุระหว่าง 21- 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.29 จบการศึกษาระดับ ปวช. / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 67.11 รองลงมาคือ ค่ากว่าระดับ ปวช. / ปวส. และ ปริญญาตรี ตามลำดับ เป็นพนักงานประจำกว่าร้อยละ 86.10 ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ กว่าร้อยละ 96.79 เป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นคิดเป็นร้อยละ 3.21 พนักงานส่วนใหญ่ทำงานใน โรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,200 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมาคือ โรงงานที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 201 คน และจำนวนพนักงาน 201 – 700 คน ตามลำดับ พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนเฉลี่ย 7,001-9,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 35.03 รองลงมา มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 9,001-11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.48 และมีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ระหว่าง 5,001 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5,000 บาท สำหรับสวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ ค่าล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 91.44 รองลงมา คือ รถรับส่งพนักงาน ชุดพนักงาน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าและเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี ตามลำดับ และสวัสดิการที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับน้อยที่สุด คือ ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า คิดเป็นร้อยละ 9.36 ในด้านภาระค่าใช้จ่ายที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างต้องจ่ายในแต่ละเดือน พบว่า ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายมากที่สุด คือ ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ และค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค เช่น อาหาร ของใช้ในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 99.20 และ 97.86 ตามลำดับ สำหรับภาระค่าใช้จ่าย ที่จ่ายน้อยที่สุด คือ ค่าใช้จ่าย อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.36 โดยกลุ่มตัวอย่างระบุค่าใช้จ่าย อื่นๆ ได้แก่ ค่าผ่อนชำระจักรยานยนต์ ค่าเทอมบุตร และค่าหอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 54.01 รองลงมาคือ มีรถรับส่งพนักงาน มีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน มีอาหารกลางวันให้กินฟรีหรือมีค่าอาหารกลางวัน และมีค่าเล่าเรียนบุตรถูกจ้าง ตามลำดับ สำหรับสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด ได้แก่ โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก และร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าขายสินค้าในราคาที่ถูกลงกว่าภายนอกบริษัท

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 75.67 รองลงมาคือ การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือนปี และการจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่ทำงานจริง ค่าเข้ากะ และมีค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ ตามลำดับ สำหรับด้านค่าจ้างและเงินเดือน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 67.38 รองลงมาคือ ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการจ้างงาน จำนวนพนักงานในโรงงาน เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน สามารถอธิบายการผันแปรของค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงานตัวแปรตามได้ร้อยละ 44.8 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรเพศ สภาพการจ้างงาน อายุ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อค่าแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานเพศหญิง มีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มแรงจูงใจน้อย พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำมีแนวโน้มแรงจูงใจมากกว่าพนักงานชั่วคราว เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูง มีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ และพนักงานที่มีภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมากมีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานน้อย

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มุ่งที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารจัดการด้านบุคลากร การจูงใจให้คนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กร และดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในองค์กร ฝ่ายบุคคลควรพิจารณารับพนักงานเพศหญิง อายุไม่เกิน 25 ปี เข้ามาทำงานในองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย และพนักงานที่อายุน้อยมีแนวโน้มแรงจูงใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการลาออกจากการงานของพนักงานในองค์กร
2. องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม เช่น การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรพิจารณาปรับสภาพการจ้างงานของพนักงานจากพนักงานชั่วคราวให้เป็นพนักงานประจำ และให้อัตรารายเดือนที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกจากการงาน
3. องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อเป็นการบรรเทา หรือช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็น เช่น สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน ที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน มีอาหารกลางวันให้กินฟรีหรือมีค่าอาหารกลางวัน และมีค่าเล่าเรียนบุตรถูกจ้าง สวัสดิการค่าตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี และการจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่ทำจริง

## บรรณานุกรม

- กฤตยา อารยะศิริ. 2543. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ทวนชัย อรุณโรจน์. 2537. การศึกษาการลาออกจากราชการของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัด กรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2533. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- ฝ่ายวิจัย ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). โครงสร้างอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย.  
(ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http:// www.bangkokbank.com](http://www.bangkokbank.com)
- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาวิไล เจริญพงศ์. 2547. องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบกับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2550. ประมาณการความต้องการแรงงานและความ  
ต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม ปี 2547 - 2552. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.tdri.go.th>
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. 2546. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ระวี ลากเวช. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกตรวจสอบ  
คุณภาพ บริษัทโตชิบาแคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วราภรณ์ รัตนอาษาไ নয়. 2544. องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ถักษณะ. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ ปี 2550. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :  
<http://www.nso.go.th>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. ผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ปี 2550. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.nso.go.th>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ ไตรมาส 4 ปี 2550.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.nso.go.th>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2550. (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://www.nso.go.th>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. ค่าจ้างในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2550.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.nso.go.th>

สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2545. โรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

จำแนกตามขนาด (เมษายน 2545). (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.thaieei.com>

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2530. การบริหารทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.

อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. 2541. ความผูกพันต่อองค์กร ; กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,

สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

Devore, J., and Peck, R. 1993. *Statistics : The Exploration and Analysis of Data*. Wadsworth, Inc., Belmont, CA.

Yamane T.1973. *Statistics : An introductory analysis (3<sup>rd</sup>)* Singapore : Times Printers.



## ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง**  
**“การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงาน**  
**ของพนักงานในโรงงาน”**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม”
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับและข้อมูลที่ได้มาจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ (กรุณาตอบทุกตอนและทุกคำถาม)  
 ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล  
 ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมได้รับ  
 ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม

**ผู้ทำการวิจัย ขอขอบคุณล่วงหน้าที่ท่านกรุณาสละเวลา**  
**และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ (ระบุ) ..... ปี

3. ตำแหน่งงาน (ระบุ) .....

4. ระดับการศึกษา (ระบุ) .....

5. สภาพการจ้างงาน

1. พนักงานประจำ

2. พนักงานชั่วคราว

6. จำนวนพนักงานในโรงงาน (ระบุ) ..... คน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมได้รับ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

7. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เบี้ยขยันประจำเดือน/ปี

2. ค่าล่วงเวลา

3. ค่าเช่ากะ

4. โบนัส

5. ค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ

6. ค่ารักษาพยาบาล

7. ชุคพนักงาน

8. รถรับส่งพนักงาน

- 9. การจัดที่พักอาศัย / ค่าเช่าบ้าน
- 10. โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก
- 11. ค่าอาหารกลางวัน/อาหารกลางวันให้กินฟรี
- 12. เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ
- 13. ค่าเล่าเรียนบุตร
- 14. ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- 15. อื่นๆ (ระบุ).....

8. เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน (ระบุ) ..... บาท

9. ภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์
- 2. ค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภคบริโภค เช่น อาหาร ของใช้ในบ้าน
- 3. ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย
- 4. ค่าเดินทาง
- 5. ค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้ เช่น ค่าบัตรเครดิต
- 6. ค่าใช้จ่ายให้กับผู้อยู่ในอุปการะ เช่น บุตร พ่อแม่
- 7. ค่าใช้จ่าย อื่นๆ (ระบุ).....

10. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (ระบุ) ..... บาท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน  
อุตสาหกรรม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม	ระดับของแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย</b>					
1. ร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าขายสินค้าในราคาที่ถูกลงกว่าภายนอกบริษัท					
2. ให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ					
3. มีชุดทำงานให้ทุกปี					
4. มีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน					
5. มีรถรับส่งพนักงาน					
6. มีอาหารกลางวันให้กินฟรี หรือมีค่าอาหารกลางวัน					
7. มีค่ารักษาพยาบาล					
8. มีค่าเล่าเรียนบุตรลูกจ้าง					
9. โรงอาหารที่ขายอาหารราคาถูก					
<b>ค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน</b>					
10. การจ่ายค่าล่วงเวลาในแต่ละเดือนตามระยะเวลาที่ทำงานจริง					
11. มีค่าเช่ากะ					
12. มีค่าทักษะความชำนาญงานพิเศษ เช่น งานเชื่อม เป็นต้น					
13. การจ่ายโบนัสในแต่ละปีเหมาะสมตามกำไรของบริษัท					
14. การจ่ายเบี้ยขยันประจำเดือน/ปี					
<b>ค่าจ้างและเงินเดือน</b>					
15. การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
16. การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม					
17. ค่าจ้าง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเกศินี สุวจันทร์
วันเดือนปีเกิด	10 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	939/25 ม.12 ถนนบางนา-ตราด แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาสิ่งแวดลอม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545-2546 วิศวกรสำนักงาน บริษัท เท็ม โกซีสเต็ม แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน วิศวกรแผนกระบบคุณภาพและสิ่งแวดลอม บริษัท มิตรูบิซิ เฮฟวี อินดัสตรีส์ มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้