

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในงานตอกเสาเข็ม กรณีศึกษา บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด

THE MOTIVATION THAT AFFECT THE PERFORMANCE
OF THE PILE DRIVING OPERATIVE EMPLOYEES,
A CASE STUDY OF THAI PILING RIG CO.,LTD.



อพ.
๕๕๑๖
๑๖๕๕

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 123152
วันเดือนปี 19 ต.ค. 2555

b. 1244071
i.

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน พ.ศ. 2555 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE MOTIVATION THAT AFFECT THE PERFORMANCE
OF THE PILE DRIVING OPERATIVE EMPLOYEES,
A CASE STUDY OF THAI PILING RIG CO.,LTD.**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2012

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2012

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม กรณีศึกษา บริษัท ปันจันไทย จำกัด
นักศึกษา	นายชาติรี พวงพันธ์
รหัสนักศึกษา	53641105
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2555
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันภาคธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เนื่องจากทุกองค์กรมีความต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งแต่ละองค์กรต่างเล็งเห็นว่า “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ฉะนั้นการที่พนักงานจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องพัฒนาในด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม โดยเก็บตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปันจันไทย จำกัด จำนวน 204 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีสัดส่วนของสถานภาพโสดใกล้เคียงกับสถานภาพสมรส มีตำแหน่งเป็นพนักงานค่าแรงรายวัน และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ส่วนผลการศึกษาคำคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 รายการที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้สามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินได้ รองลงมาคือ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเงิน สามารถเบิกทวงเงินเดือน / ค่าแรง ได้เต็มจำนวนตามที่ขอเบิกทวง และต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าการหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา I ละต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว และในระดับมาก ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในรายการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ที่ทุก ๆ ปัจจัยของลักษณะส่วนบุคคล ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานและฝึกอบรม และการให้สวัสดิการตามตำแหน่ง สร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยการทำประกันชีวิตกลุ่มรวมทั้งฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ในด้านความปลอดภัย นอกจากนี้บริษัทควรสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานในทุกระดับ ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมอื่นทำร่วมกัน ตลอดจนให้พนักงานได้รับความอบอุ่นภายในครอบครัว โดยการให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น และการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต

Title	The motivation that affect the performance of the pile driving operative employees, a case study of Thai Piling Rig Co., Ltd.
Students	Mr. Thatree Puangpun
Student ID	53641105
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2012
Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan
Co-Advisor	Associate Professor Dr. Kulkunya Napompech

ABSTRACT

Currently, many business sectors are faced with competition regarding economic, social and technological aspects, as every organization needs an effective organization in order to create competitive advantage. Each organization is concerned that the individual person is the most important resource, therefore, in order to allow the employees to perform well as an effective operation, motivation and morality should be developed. Hence, this will allow the employees to become enthusiastic, be motivated, and be willing to perform the work with indomitable spirit. This study focuses on the motivation that affects the performance of the pile driving operative employees. There were 204 samples, employees from the Thai Piling Rig Co., Ltd. The statistical methods used in this study include frequency, percentage and average.

The results of the study found that most of the employees were male, aged 20-30 years, with the lowest educational level being high school with a single marriage status and having a monthly salary of equal or less than 10,000 Baht. According to the results of the opinions of the employees toward operational conditions, it was found that opinions about monthly income/compensation, security, and work assignment aspects were in the middle range. Three aspects with the highest opinion level included compensation payment every 15 days in order to be able to plan for various spending needs, salary that can be withdrawn in advance if needed, and compensation provided for overtime work as well. The study on the incentives that affect the work operation of the employees revealed that the motivational factors which affected work operation the most was the successfulness, progression and characteristics of work, and the recognition respectively. The hygiene factors that affected the operation of work included personal, income, work conditions, work stability, personal

interrelationships, the strategy of the work, and the command respectively. Once the factors were being categorized according to personal characteristics, it was observed that most of the factors affected motivation greatly, except for the facilities needed to live, which was the hygiene factor that was the most of concern.

The recommendation of this study, which is provided to improve and develop motivation in the performance and the effectiveness of the workplace, is that the company should encourage employees to have motivation for the progression of their professions. Motivation can be provided by providing promotions, support and training courses. Moreover, the company can ensure safety at the workplace by providing life insurance for every employee. The company can also provide knowledge about how to create a happy family by allowing employees to spend more time with their family. Lastly, the company can provide important facilities needed for living as well.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไขและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ รศ.ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และรศ.อมรศรี ดันพิพัฒน์ กรรมการสอบการศึกษาอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและให้ความร่วมมือตลอดมา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการบริหารและจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ท้ายสุดขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ เพื่อน ๆ และพนักงานบริษัท บีนจัน ไทย จำกัด ที่เป็นกำลังใจและช่วยสนับสนุนการทำงานจนสามารถทำการศึกษาได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ชาตรี พวงพันธ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
2.2 ทฤษฎีของแรงจูงใจ	8
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	11
2.4 วรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.5 วิธีดำเนินการวิจัย.....	16
บทที่ 3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานตอกเสาเข็ม.....	20
3.1 ลักษณะของงานตอกเสาเข็ม	20
3.2 ขั้นตอนการตอกเสาเข็ม	27
3.3 ข้อดีและข้อเสียของเสาเข็มตอก	32
3.4 บริษัท ปันจัน ไทย จำกัด	32
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	36
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา VI ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน.....	40
4.3 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	42
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุป	76
5.2 ข้อเสนอแนะ	77
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก แบบสอบถาม	82
ประวัติผู้เขียน	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท ปันจัน ไทย จำกัด.....	2
2.1 การรูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี.....	13
3.1 ประสิทธิภาพงานตอกเสาเข็มของบริษัท ปันจัน ไทย จำกัด.....	35
4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	36
4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	37
4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	37
4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	38
4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (บาท).....	39
4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่การงาน.....	39
4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามภูมิภาคเดิม.....	40
4.9 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน.....	41
4.10 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	42
4.11 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย.....	43
4.12 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ.....	43
4.13 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	45
4.14 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	46
4.15 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	48
4.16 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา.....	50
4.17 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	53
4.18 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน.....	54
4.19 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย.....	56
4.20 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	58
4.21 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	60
4.22 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	64
4.23 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา.....	67
4.24 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70
4.25 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน.....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VIII ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	17
3.1 ปั้นจั่น โครงเหล็ก	20
3.2 ปั้นจั่นรถดินตะขบ	21
3.3 ปั้นจั่นรถสิบล้อ	21
3.4 ระบบการตอกเสาเข็มแบบตุ้มปล่อยตกกระแทก	22
3.5 ระบบการตอกเสาเข็มแบบดีเซลแฮมเมอร์	22
3.6 ระบบการตอกเสาเข็มแบบไฮดรอลิกแฮมเมอร์	23
3.7 เสาเข็มไม้	24
3.8 เสาเข็มเหล็กรูปตัว H	24
3.9 เสาเข็มรูปท่อเหล็กกลม	24
3.10 เสาเข็มกลมแรงเหวี่ยงอัดแรง	25
3.11 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปตัวไอ	26
3.12 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปสี่เหลี่ยมตัน	26
3.13 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปหกเหลี่ยมกลวง	26
3.14 ตรวจสอบหมด	27
3.15 ปั้นจั่นชักลากเสาเข็ม	27
3.16 ตรวจสอบ Off Set	28
3.17 ตรวจสอบตั้งเสาเข็ม	28
3.18 การตอกเสาเข็มท่อนแรก	29
3.19 ปั้นจั่นลากเสาเข็มท่อนที่สองขึ้นเพื่อเตรียมต่อเชื่อม	29
3.20 การเชื่อมเสาเข็ม	30
3.21 การตรวจสอบรอยเชื่อม	30
3.22 การตอกเสาเข็มท่อนต่อเชื่อม	31
3.23 การตรวจสอบค่าการทรุดตัวของเสาเข็ม	31
3.24 การเลื่อนปั้นจั่นไปตอกจุดต่อไป	32
3.25 เครื่องหมายประจำบริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด	33
3.26 แผนที่สำนักงานใหญ่บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด	34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา IX ละต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันภาคธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เนื่องจากทุกองค์กรมีความต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งแต่ละองค์กรต้องประกอบด้วยทรัพยากรทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักรอุปกรณ์ (Machine) และกระบวนการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรดังกล่าว ต่างเล็งเห็นว่า “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้แต่ละองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิได้หมายถึง การพัฒนาเฉพาะในเรื่อง ความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากการที่พนักงานจะปฏิบัติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลาย ๆ ประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ เทคนิคและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม เป็นต้น ฉะนั้นการที่พนักงานจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องพัฒนาในด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ หากพนักงานขององค์กรปราศจากความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หรือมีการลาออกจากงานอยู่เสมอ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพ และความต่อเนื่องของงาน ดังนั้นการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและลบ

บริษัท ปันจันไทย จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ประเภทรับจ้างตอกเสาเข็มและขายเสาเข็มมาเป็นเวลายาวนานกว่า 30 ปี เนื่องจากนโยบายของภาครัฐในการสนับสนุนธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เช่น โครงการบ้านหลังแรก และจากภาวะหลังน้ำท่วม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ต้องมีการฟื้นฟูสภาพที่อยู่อาศัย ทำให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จะมีการขยายตัวมากขึ้น ดังนั้นบริษัท ปันจันไทย จำกัด จะต้องมีการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในงานตอกเสาเข็ม ซึ่งเป็นแรงงานหลักเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานตอกเสาเข็ม เป็นหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ต้องอาศัยทักษะและความสามารถในการทำงานเฉพาะด้านของพนักงานอย่างสูง ต้องมีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งเป็นงานหนักที่พนักงานต้องใช้พลังกำลังอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาพนักงานลาออกจากงานอยู่เสมอ (ตารางที่ 1.1) ภาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 สถิติการลาออกของพนักงานบริษัท บันจัน ไทย จำกัด

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	จำนวนพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่ลาออก	จำนวนพนักงาน สำนักงาน	จำนวนพนักงาน สำนักงานที่ลาออก
2549	273	15	25	1
2550	250	33	24	2
2551	241	21	23	1
2552	230	25	23	0
2553	238	18	23	0
2554	204	34	24	0

ที่มา : บริษัท บันจัน ไทย จำกัด. 2554

จากปัญหาการลาออกของพนักงานในงานดอกเส้าเข้ม ทำให้บริษัทบันจัน ไทยต้องมีภาระในการสรรหาพนักงานใหม่ และต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย ปริมาณ คุณภาพ และความต่อเนื่องของงานตามไปด้วย หรืออาจต้องจ้างผู้รับเหมาช่วงเพื่อให้งาน โครงการนั้นมีความต่อเนื่องและเสร็จตามกำหนดเวลา คิดเป็นค่าใช้จ่ายกว่าล้านบาทต่อโครงการ(บริษัทบันจัน ไทย จำกัด. 2553) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอกเส้าเข้มของบริษัท บันจัน ไทย จำกัด โดยเลือกศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอกเส้าเข้ม กรณีศึกษาบริษัท บันจัน ไทย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอกเส้าเข้ม กรณีศึกษาบริษัท บันจัน ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทราบถึงความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม ธรณีศึกษาบริษัท ปันจันไทย จำกัด
2. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม ธรณีศึกษาบริษัท ปันจันไทย จำกัด
3. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม ของบริษัท ปันจันไทย จำกัด ตามแนวทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย
2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปันจันไทย จำกัด จำนวน 204 คน
3. ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2554 - เดือนมีนาคม 2555 และเก็บข้อมูลช่วงเดือนมกราคม 2555

1.5 นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาในกรอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว (ริดา สุขใจ, 2548)

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำตามโครงการตอกเสาเข็มต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเสร็จสิ้นโครงการจะต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ไปตามสถานที่ตั้งของแต่ละโครงการ

พนักงานสำนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงงานด้านธุรการ งานเอกสารต่าง ๆ ที่ประจำอยู่ในสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขา

รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนในรูปค่าจ้างแรงงานและเงินเดือนที่พนักงานปฏิบัติการได้รับ ซึ่งรวมเงินเบี่ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา

ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวและที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว

บุคคลที่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง พนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรส หรือ โสดที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว

บุคคลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง พนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสดหรือ ไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการซึ่งแบ่งออกเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลา นับเป็นจำนวนเต็มปีที่พนักงานปฏิบัติการได้ปฏิบัติหน้าที่ความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคมยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในเรื่องการทำงานอันเนื่องมาจากผลปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ลักษณะงานความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อบริษัท และสังคมส่วนรวม และการได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่

การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ปกครองบังคับบัญชา คำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

นโยบายการบริหาร หมายถึง แผนงานในการปฏิบัติงานของบริษัทที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทรวมทั้งพนักงานปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานและ เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่กันในระหว่างบริษัท

เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับจากการทำงานตามบัญชีอัตราเงินเดือนของ พนักงานปฏิบัติการ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาส ที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่มีเวลาเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตัวเอง รวมทั้งความพร้อมทางด้านฐานะความเป็นอยู่ของพนักงานในระดับปฏิบัติการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็มกรณีศึกษา บริษัท ปันจัน ไทย จำกัด มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194 อ้างถึงใน ศิริพร โอพารธรรมรัตน์) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ดวงพร หุตะเสวี (2544 : 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

บุญมั้น ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 122) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้

แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย

แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2535 : 258) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ประสาร มฤคพิทักษ์ (2532 : 117 อ้างถึงใน ศิริพร โอพาธรรมรัตน์) กล่าวไว้ว่าการจูงใจ หมายถึง การได้รับความร่วมมืออย่างเต็มใจของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เพื่อเกิดความสามัคคีธรรมได้ดีกว่า เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของบริษัทได้มากกว่า

สมพงษ์ เกษมสิน (2531 : 414) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งที่จูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือความต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 124-125) กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินฝ่ายอุปสรรค เอาชนะ ความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาดูใจได้ และรู้จักฟังผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนยิ้มแย้ม แจ่มใส แต่ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจในการอยู่ภายใต้อำนาจการนำของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจ แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากดัง อยากรู้ก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้ว่าจะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่น ๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้แยกประเภทของสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นอิทธิพลโดยตรงในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถใช้จูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ สิ่งจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บ้านหนึ่งบ้านอายุ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีไม่เงิน เป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

2.2 ทฤษฎีของแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg's Motivation Theory)

ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคือทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ญัฐเดช จันทรางศุ. 2547 : 12) ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
4. ลักษณะของงาน

ปัจจัยสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

1. การบังคับบัญชา
2. นโยบายการบริหาร
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. เงินเดือน
6. ความมั่นคงในงาน
7. ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดก็ตามที่คนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากผู้บริหารต้องรู้จักการจัดการทรัพยากรแล้ว ยังต้องรู้จักการจูงใจคนในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535)

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่า การจูงใจคนคือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Maslow. 1970 : 36-46 อ้างถึงใน ญัฐเดช จันทรางศุ. 2547 : 14)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดเช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ด้วยกับเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเอง ในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้ และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David Clarence McClelland

David C. McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและการจูงใจ โดยสรุปว่า ความต้องการของมนุษย์จะเกิดแรงขับภายในและการเรียนรู้จากวัฒนธรรม (Learn Certain Need from Their Culture) สิ่งที่ยากได้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จนั้น คือ ความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ (สมโภชน์ พรรณรายณ์, นรินทร์ เข้มเพชร และ วุฒิชัย ทวีชีนสกุล, 2550)

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power) ได้แก่ ความต้องการที่จะอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

จากการศึกษาของ McClelland พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ โดยเกิดขึ้นจากตนเอง จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเองไม่ต้องเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. จะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยาก หรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
3. ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งต้องการทราบถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความผูกพัน

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 380-384 อ้างถึงใน ฉัฐเดช จันทรางศุ. 2547 : 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of The Job) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดย่อมเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออก

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of The Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมจะเกิดความพอใจในงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการองค์การ การบริหารงาน และการประเมินผลงาน ทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยง

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรักในงานและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว องค์การทุกแห่งจึงสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ (วิชัช โสสุวรรณจินดา. 2535 : 125)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 80-81) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่สำคัญ คือ

1. สัมฤทธิ์ผลในงาน (Achievement) พนักงานย่อมต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยทั่วไปทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานอย่างมาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณืใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานตามที่สนใจ หรือให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่สนใจ

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมต้องการทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน รวมทั้งจะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจูงใจมีผลสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	- มีรายได้ดี - ได้รับสิทธิและประโยชน์ - ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - ได้รับความก้าวหน้า - มีความมั่นคงในงานที่ทำ
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	- มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา - รู้สถานภาพของตนเอง - เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา - มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนความเป็นเจ้าของ - ได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	- ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี - มีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงาน และสังคม - ได้รับความยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	- รู้สึกว่าความสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้ - มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน - ได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ - ได้ทำงานชนิดต่างๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อ
5. ได้รับการยกย่อง	- รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติในฐานะมนุษย์ และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี

ที่มา : ทิลา สีนานุเคราะห์. 2530 : 140

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 วรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน โดยศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์ มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของ Maslow ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงาน และสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ธิดา สุขใจ (2548) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 30 ปี รายได้ อยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท ต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรสและโสด มีภาระรับผิดชอบส่วนเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฮอริซเบอร์ก พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานปฏิบัติงาน พบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

กรกช ใจซื่อตรง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนมากมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับในระดับปานกลาง พนักงานในระดับบังคับบัญชาส่วนมาก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามระดับของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ได้แก่ระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน

จิรัชยา พรมมา (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด สติลเวอร์ค จำกัด จากผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทยูไนเต็ด สติลเวอร์ค จำกัด ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และเห็นด้วยในระดับน้อย มี 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านการยอมรับนับถือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่แตกต่างกัน

สมโภชน์ พรรณรายณ์ นรินทร์ เข้มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 สภาพการทำงานรวมพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เป็นสิ่งแรก อันดับที่ 2 ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานรวม โดยที่พนักงานจะให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจกับความสำเร็จ ของงานที่ทำผ่านมา เป็นสิ่งแรก อันดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยที่พนักงานจะให้ความสำคัญกับการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มากที่สุด สำหรับอันดับอื่น ๆ สามารถเรียงตามลำดับต่อไปได้ดังนี้ ลักษณะของงานรวม ความรับผิดชอบรวม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชารวม การได้รับการยกย่องรวม เงินเดือนและค่าตอบแทนรวม ด้านความมั่นคงในงานรวม นโยบายและการบริหารขององค์กรรวม ความก้าวหน้ารวม เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิท ไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทางด้าน เพศ และ อายุ เท่านั้นที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือด้านอื่น ๆ อันได้แก่

สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน

ปริยญา สืบแสน (2551) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานโดยเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคล ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลางปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานโดยเฉลี่ยในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยย่อยด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายของบริษัท ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านสถานภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง

สรุปจากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาข้างต้นพบว่าในการที่พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดัน และเมื่อพนักงานในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในสิ่งที่ตนเองต้องการซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว แต่จะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบกันตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ที่ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจทั้งตัวบุคคลในองค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กร

2.5 วิธีดำเนินการวิจัย

2.5.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็น และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานดอกเส้าเข็มของบริษัท ปันจันไทย จำกัด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาวិเคราะห์ และคัดเลือกข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว คือ หนังสือ บทความ สิ่งพิมพ์ รวมทั้งเอกสาร สถิติ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง

2.5.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

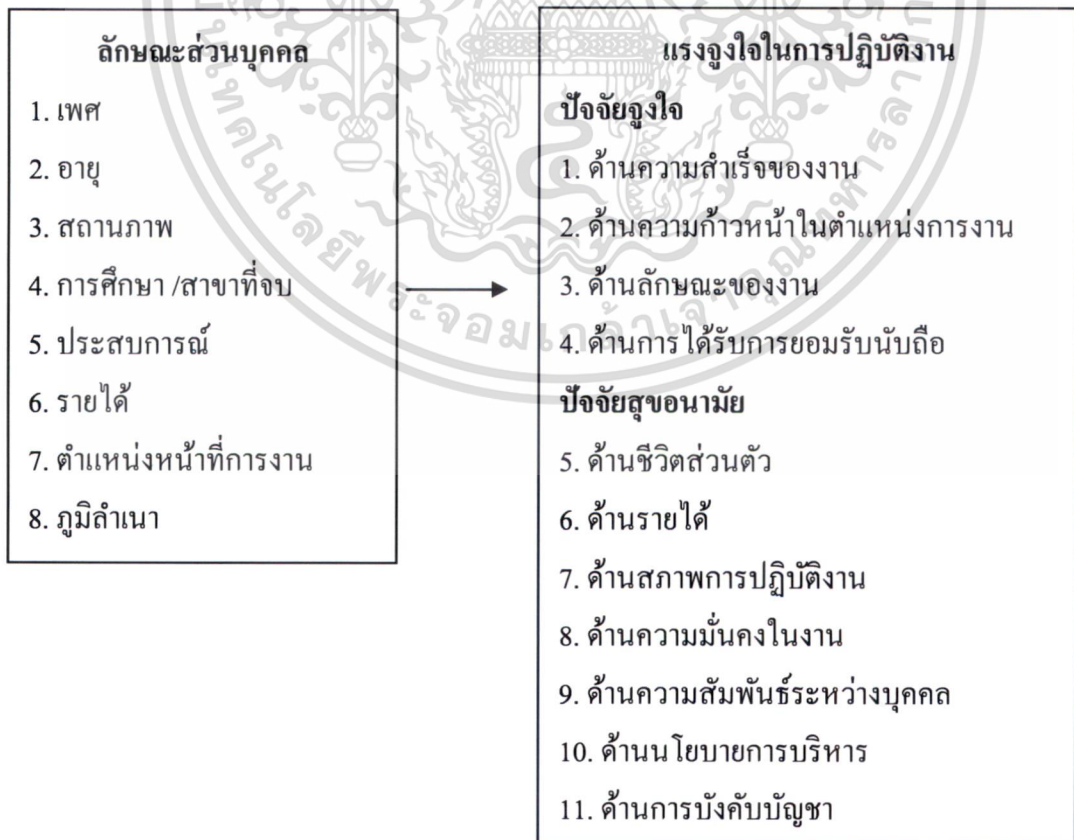
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อสภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.5.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท บัณฑิตไทย จำกัด จำนวน 204 คน

2.5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close End) แบบเลือกตอบ (Check List) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความคิดเห็นและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ดังนั้นการแสดงความเห็นและระดับแรงจูงใจ แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

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

ในการสรุปจะต้องนำคะแนนรวมของข้อมูลความคิดเห็นและแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท บัณฑิตไทย จำกัด มาหาค่าเฉลี่ยและนำไปเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนซึ่งกำหนดไว้คือ

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแสดงระดับความคิดเห็นและแรงจูงใจได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็น / แรงจูงใจ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็น / แรงจูงใจ ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	ความคิดเห็น / แรงจูงใจ ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	ความคิดเห็น / แรงจูงใจ ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	ความคิดเห็น / แรงจูงใจ ระดับน้อยที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

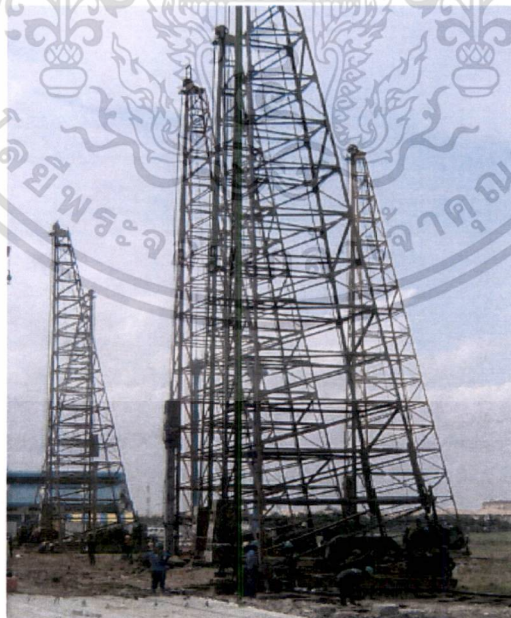
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานตอกเสาเข็ม

3.1 ลักษณะของงานตอกเสาเข็ม

งานตอกเสาเข็มเป็นงานหนึ่งในงานก่อสร้างประเภทงานฐานราก โดยใช้เครื่องจักรคือปั้นจั่นทำการตอกเสาเข็มลงไปในดิน ด้วยการใช้น้ำหนักตอกลงบนหัวเข็ม เพื่อให้เสาเข็มสามารถรับน้ำหนักที่ถ่ายมาจากฐานรากได้ เสาเข็มที่ตอกลงไปจะเข้าไปแทนที่ดินทำให้มีการเลื่อนและเคลื่อนตัวของชั้นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวราบ การใช้เสาเข็มชนิดนี้จึงเหมาะกับการก่อสร้างที่มีพื้นที่กว้าง และห่างไกลจากอาคารข้างเคียง ซึ่งองค์ประกอบหลัก ๆ ที่ใช้ในงานตอกเสาเข็ม ได้แก่ ปั้นจั่น ตั้มเหล็ก เสาเข็ม เป็นต้น

3.1.1 ประเภทของปั้นจั่นตอกเสาเข็ม

1. ปั้นจั่นชนิดที่อยู่กับที่ หมายถึง ปั้นจั่นที่อุปกรณ์ต่าง ๆ และเครื่องต้นกำลังติดตั้งอยู่บนขาตั้ง ล้อเลื่อน รางเลื่อน การใช้งานจะถูกจำกัดตามระยะที่ขาตั้ง ล้อเลื่อนหรือรางเลื่อน จะเคลื่อนที่ไปได้ ได้แก่ ปั้นจั่นโครงเหล็ก (Rig) (ภาพที่ 3.1)



ภาพที่ 3.1 ปั้นจั่น โครงเหล็ก

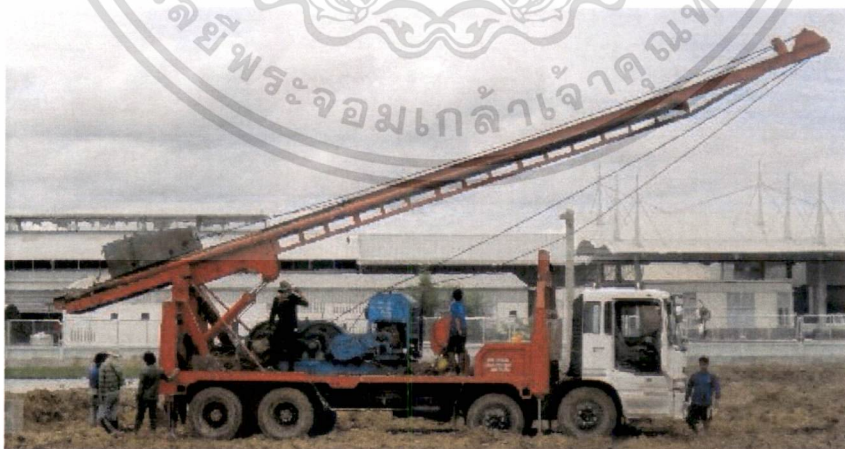
ที่มา: บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปั่นจั่นชนิดเคลื่อนที่ หมายถึง ปั่นจั่นที่อุปกรณ์ต่าง ๆ และเครื่องต้นกำลังติดตั้งอยู่บนยานพาหนะที่ขับเคลื่อนในตัวเอง สามารถเคลื่อนที่ไปทำงานที่บริเวณอื่นๆ ที่อยู่ห่างไกลได้อย่างรวดเร็ว ได้แก่ รถดินตะขาบ หรือรถบรรทุก (Mobile rig) (ภาพที่ 3.2 และ ภาพที่ 3.3)



ภาพที่ 3.2 ปั่นจั่นรถดินตะขาบ
ที่มา: บริษัท ปั่นจั่นไทย จำกัด. 2554



ภาพที่ 3.3 ปั่นจั่นรถสิบล้อ
ที่มา: บริษัท ปั่นจั่นไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2 ระบบต้อนเสาเข็ม

1. แบบต้อนปล้อยตกรกระแทก (Drop hammer) เป็นการตอกเสาเข็มแบบดั้งเดิมที่ยังคงได้รับความนิยมมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากค่าใช้จ่ายไม่สูงและไม่ยุ่งยากต่อการทำงาน เป็นกลไกที่ใช้สลิงดึงตุ้มเหล็กขึ้นไปแล้วปล่อยให้ตกรกระแทกกับเสาเข็ม โดยหลักแรงโน้มถ่วงของโลก ทำให้เสาเข็มจมลงไปในดิน (ภาพที่ 3.4)



ภาพที่ 3.4 ระบบการตอกเสาเข็มแบบต้อนปล้อยตกรกระแทก

ที่มา: บริษัท ปูนจันไทย จำกัด. 2554

2. แบบดีเซลแฮมเมอร์ (Diesel hammer) เป็นการตอกเสาเข็มที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซลในการขับเคลื่อนให้ตุ้มเหล็กยกสูงขึ้นตามที่ต้องการและตกลงมากระแทกเสาเข็ม สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีความแม่นยำในเรื่องของระยะยกตุ้ม แต่ด้วยน้ำหนักที่มาก เสียงดัง และปริมาณควันมาก ทำให้ได้รับความนิยมน้อยลงในปัจจุบัน (ภาพที่ 3.5)



ภาพที่ 3.5 ระบบการตอกเสาเข็มแบบดีเซลแฮมเมอร์

ที่มา: บริษัท ปูนจันไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แบบไฮดรอลิกแฮมเมอร์ (Hydraulic hammer) เป็นการตอกเสาเข็มที่ใช้กำลังจากการขับเคลื่อนของเหลวจากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่งซึ่งเรียกว่า ระบบไฮดรอลิก เป็นเครื่องต้นกำลังในการขับเคลื่อนให้ลูกค้อนเหล็กยกสูงขึ้นตามที่ต้องการและตกลงมากระแทกเสาเข็ม สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีความแม่นยำในเรื่องของระยะยกค้อน เช่นเดียวกับแบบดีเซลแฮมเมอร์ แต่ด้วยระดับเสียง และปริมาณควันที่ลดลงไปได้อย่างมาก ทำให้ได้รับความนิยมในปัจจุบัน (ภาพที่ 3.6)



ภาพที่ 3.6 ระบบการตอกเสาเข็มแบบไฮดรอลิกแฮมเมอร์
ที่มา: บริษัท บันจันไทย จำกัด. 2554

3.1.3 ประเภทของเสาเข็มตอก

เสาที่นำมาทำเสาเข็มตอกมีหลายชนิดที่ใช้กันได้แก่

1. เสาเข็มไม้ ซึ่งใช้กันมานาน เหมาะสำหรับการก่อสร้างอาคารขนาดเล็ก เนื่องจากความสามารถในการรับน้ำหนักบรรทุกน้อยกว่าประเภทอื่น ๆ ส่วนการใช้เสาเข็มไม้นั้นจำเป็นที่จะต้องตอกให้เสาเข็มอยู่ได้ระดับน้ำตลอดเวลา เพื่อกันปลวก มอดหรือแมลงเข้ามาทำลายเนื้อไม้ รวมทั้งอากาศยังมีส่วนสำคัญในการทำให้เข็มไม้เสื่อมสภาพได้ แต่ในปัจจุบันเสาเข็มไม้ที่ตีมีคุณภาพหายากและมีราคาแพง ความนิยมจึงน้อย (ภาพที่ 3.7)

2. เสาเข็มเหล็ก ทำมาจากเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน ที่นิยมใช้ส่วนใหญ่มักจะเป็นเสาเข็มเหล็กรูปตัว H หรือท่อเหล็กกลม เพราะสามารถทำการตอกลงดินได้ง่าย และรับน้ำหนักบรรทุกได้ดี แต่เสาเข็มเหล็กค่อนข้างจะมีราคาแพงจึงมักจะใช้ในกรณีของการซ่อมแซมอันมีสาเหตุมาจากการทรุดตัวของอาคาร (ภาพที่ 3.8 และภาพที่ 3.9)



ภาพที่ 3.7 เสาเข็มไม้

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2554



ภาพที่ 3.8 เสาเข็มเหล็กรูปตัว H

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2554



ภาพที่ 3.9 เสาเข็มรูปท่อเหล็กกลม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เสาค้ำกลมแรงเหวี่ยงอัดแรง หรือที่เรียกกันทั่วไปว่าเสาค้ำสปัน เป็นเสาค้ำที่ใช้กรรมวิธีการปั้นคอนกรีตในแบบหล่อซึ่งหมุนด้วยความเร็วสูง ทำให้เนื้อคอนกรีตมีความหนาแน่นสูงกว่าคอนกรีตที่หล่อโดยวิธีธรรมดา จึงมีความแข็งแรงสูง รับน้ำหนักได้มาก เสาค้ำสปันมีให้เลือกใช้หลายขนาด ที่พบเห็นกันมากมีตั้งแต่ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 20 – 100 ซม. มีความหนาของเนื้อคอนกรีตอยู่ในช่วง 6 – 14 ซม. โดยมีความยาวอยู่ในช่วง 6 – 18 ม. ขึ้นอยู่กับบริษัทผู้ผลิต เนื่องจากเสาค้ำสปันมีลักษณะกลวงจึงช่วยลดการสะสมความร้อนเวลาตอก และถ้าเสาค้ำที่ใช้ความยาวมาก สามารถลดแรงดันของดินในขณะที่ตอกได้โดยการเจาะนำและลำเลียงดินขึ้นทางรูกลวงของเสาค้ำ ซึ่งจะช่วยลดความกระทบกระเทือนที่มีต่ออาคารข้างเคียงได้มาก เสาค้ำชนิดนี้เหมาะสำหรับใช้เป็นฐานรากของอาคารสูงที่ต้องการความมั่นคงแข็งแรงสูง เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องลมแรงและการเกิดแผ่นดินไหว (ภาพที่ 3.10)



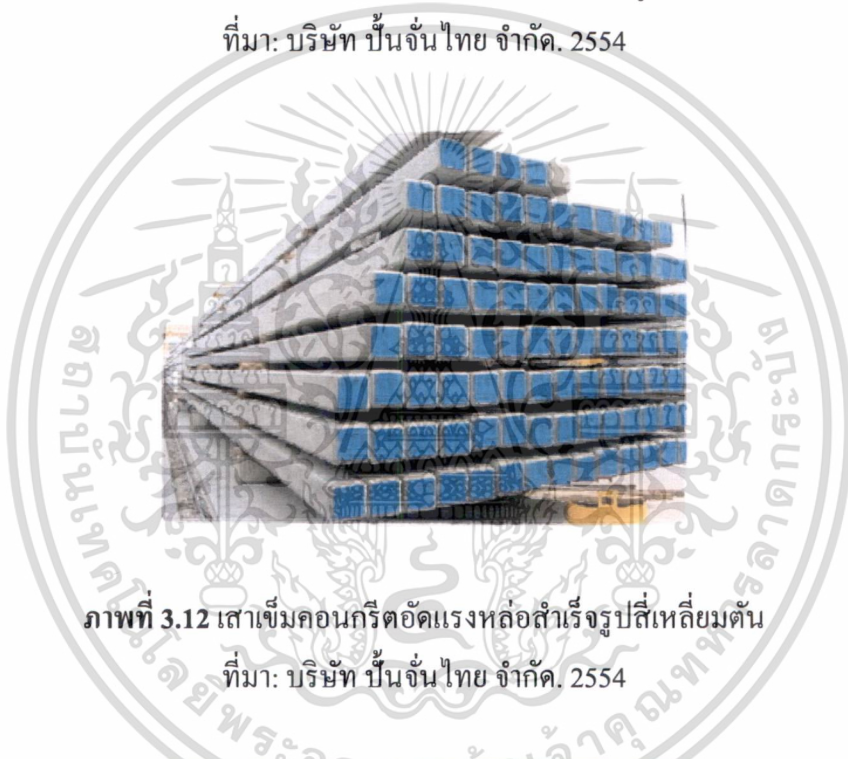
ภาพที่ 3.10 เสาค้ำกลมแรงเหวี่ยงอัดแรง

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2554

4. เสาค้ำคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จ ซึ่งเป็นเสาค้ำตอกที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน เป็นเสาค้ำที่ผลิตมาจากโรงงานผลิตคอนกรีตสำเร็จรูป ด้วยวิธีการที่ทำให้คอนกรีตเกิดความเค้นภายในโดยการดึงลวดอัดแรงให้เกิดความเค้นดึง ทำการตัดลวดอัดแรงเพื่อถ่ายแรงดึงจากลวดอัดแรง ไปสู่คอนกรีตเป็นความเค้นอัด แล้วจึงนำเสาค้ำคอนกรีตอัดแรงไปใช้ในงานก่อสร้าง เสาค้ำประเภทนี้มีด้วยกันหลายแบบให้เลือกใช้ เช่น เสาค้ำรูปตัวไอ เสาค้ำหน้าตัดสี่เหลี่ยมจัตุรัส เสาค้ำกลมวง เสาค้ำรูปตัวที เสาค้ำหกเหลี่ยมกลวง และเสาค้ำแปดเหลี่ยม เป็นต้น (ภาพที่ 3.11 - ภาพที่ 3.13)



ภาพที่ 3.11 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปตัวไอ
ที่มา: บริษัท บันจันไทย จำกัด. 2554



ภาพที่ 3.12 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปสี่เหลี่ยมตัน
ที่มา: บริษัท บันจันไทย จำกัด. 2554



ภาพที่ 3.13 เสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จรูปหกเหลี่ยมกลวง

ที่มา: บริษัท บันจันไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ขั้นตอนการตอกเสาเข็ม

1. ตรวจสอบหมุด ทำหมุดอ้างอิง (Off Set) ทั้งแกน X และ Y (ภาพที่ 3.14)



ภาพที่ 3.14 ตรวจสอบหมุด

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2550

2. ปันจันชักลากเสาเข็ม ขึ้นตอกตามตำแหน่ง (ภาพที่ 3.15)



ภาพที่ 3.15 ปันจันชักลากเสาเข็ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการใช้งานเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตรวจสอบ Off Set แกน X และ Y (ภาพที่ 3.16)



ภาพที่ 3.16 ตรวจสอบ Off Set

ที่มา: บริษัท ปูนจันไทย จำกัด. 2551

4. ตรวจสอบดิ่งเสาเข็ม แกน X และ Y (ภาพที่ 3.17)



ภาพที่ 3.17 ตรวจสอบดิ่งเสาเข็ม

ที่มา: บริษัท ปูนจันไทย จำกัด. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เริ่มดำเนินการตอกเสาเข็ม ไปพร้อม ๆ กับการเช็คจำนวนครั้งในการตอกเสาเข็มต่อฟุต (Blow Count) ให้ได้ตามรายการคำนวณ (ภาพที่ 3.18)



ภาพที่ 3.18 การตอกเสาเข็มท่อนแรก

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

6. ชักลากลากเสาเข็มท่อนที่สองขึ้นตอก ใส่แท่งเหล็ก (Slot Steel) ลงในรูระหว่างเสาเข็มท่อนบนและท่อนล่าง เพื่อป้องกันเสาเข็มเคลื่อน (กรณีเป็นเสาเข็มท่อนเดี่ยว ให้ข้ามไปดำเนินการข้อ 9) (ภาพที่ 3.19)



ภาพที่ 3.19 ปันจันลากลากเสาเข็มท่อนที่สองขึ้นเพื่อเตรียมต่อเชื่อม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

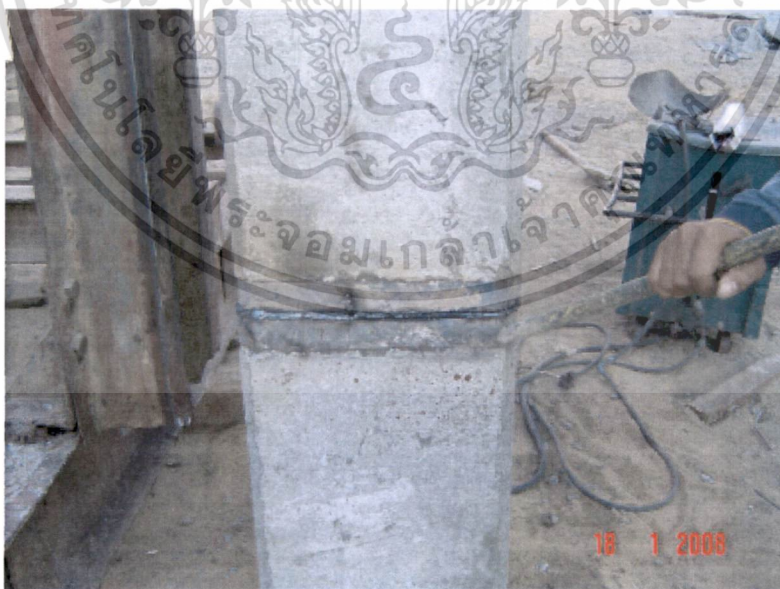
7. ทำการเชื่อมเสาเข็มด้วยไฟฟ้า (ภาพที่ 3.20)



ภาพที่ 3.20 การเชื่อมเสาเข็ม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

8. การตรวจสอบรอยเชื่อม (ภาพที่ 3.21)

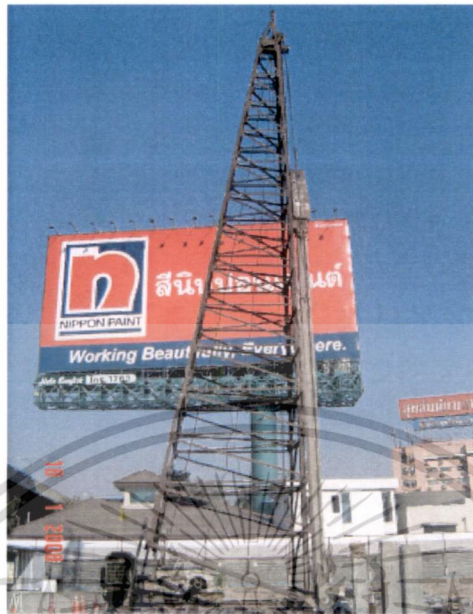


ภาพที่ 3.21 การตรวจสอบรอยเชื่อม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

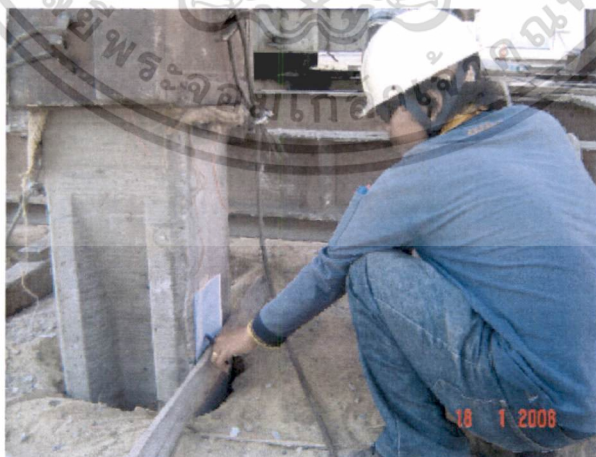
9. ทำการตอกเสาเข็มจนกว่าจะได้ Blow Count ตามรายการคำนวณ (ภาพที่ 3.22)



ภาพที่ 3.22 การตอกเสาเข็มท่อนต่อเชื่อม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

10. การตรวจสอบค่าการทรุดตัวของเสาเข็ม ได้ Blow Count 3 ชุด ชุดละ 10 ครั้ง ระยะเวลาทรุดตัว ต้องไม่เกินรายการคำนวณและตรวจสอบกราฟ 10 ครั้งสุดท้าย ให้ได้ตามรายการคำนวณ (ภาพที่ 3.23)



ภาพที่ 3.23 การตรวจสอบค่าการทรุดตัวของเสาเข็ม

ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2551

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. ตรวจสอบค่านี้ศูนย์ของเสาเข็ม ทำการตรวจสอบเหมือนกับข้อ 3 แตกต่างกันในขั้นตอนนี้เป็นการทำหลังตอกเสาเข็มแล้วเสร็จ จากนั้นบันทึกค่าการตอกเสาเข็มตามรายการเอกสาร
12. เลื่อนปั้นจั่นไปตอกจุดต่อไป (ภาพที่ 3.24)



ภาพที่ 3.24 การเลื่อนปั้นจั่นไปตอกจุดต่อไป

ที่มา: บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด. 2551

3.3 ข้อดีและข้อเสียของเสาเข็มตอก

ข้อดีของเสาเข็มตอก คือ ราคาถูกกว่าระบบอื่น การควบคุมคุณภาพของเสาเข็มทำได้ง่าย (ควบคุมการผลิตจากที่โรงงาน) และการตอกทำให้เสาเข็มกับดินที่อยู่ข้างล่างมีความแน่นสามารถถ่ายน้ำหนักได้ดี การทำงานสะดวกและรวดเร็วกว่า

ข้อเสียของเสาเข็มตอก คือ เปลืองเนื้อที่ในการตอก ระหว่างตอกเกิดเสียงดัง หรือ สั่นสะเทือนและอาจเกิดผลกระทบแก่อาคารข้างเคียง และเสาเข็มอาจเสียหายได้ง่าย เช่น แดก ร้าว หรือ บิ่น ระหว่างขนส่ง

3.4 บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด

3.4.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด เป็นบริษัทเอกชนบริษัทหนึ่งในที่ดำเนินธุรกิจในงานรับเหมาก่อสร้าง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2527 โดยนายสุรศักดิ์ สหะศักดิ์มนตรี ซึ่งเป็นหนึ่งในกรรมการของบริษัทปั้นจั่นไทย จำกัด เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง และใช้เครื่องหมายประจำบริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด เป็นรูปปั้นจั่นโครงเหล็ก ล้อมรอบด้วยชื่อบริษัทเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (ภาพที่ 3.25) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.25 เครื่องหมายประจำบริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด
ที่มา: บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด. 2527

เริ่มดำเนินธุรกิจในงานรับเหมาก่อสร้างประเภทงานตอกเสาเข็มเป็นงานประเภทแรก ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นงานตอกเสาเข็มคอนกรีตอัดแรงหล่อสำเร็จ ต่อมามีการขยายตัวของบริษัทและประเภทงานที่ดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน รวมแล้ว 4 ประเภทได้แก่ งานจัดหาเสาเข็มพร้อมบริการตอก งานก่อสร้างเขื่อนกำแพงกันดิน งานเจาะดินโดยรถติดสว่าน งานปรับปรุงดินโดยวิธีเสาเข็มดินซีเมนต์ (Soil Cement Column)

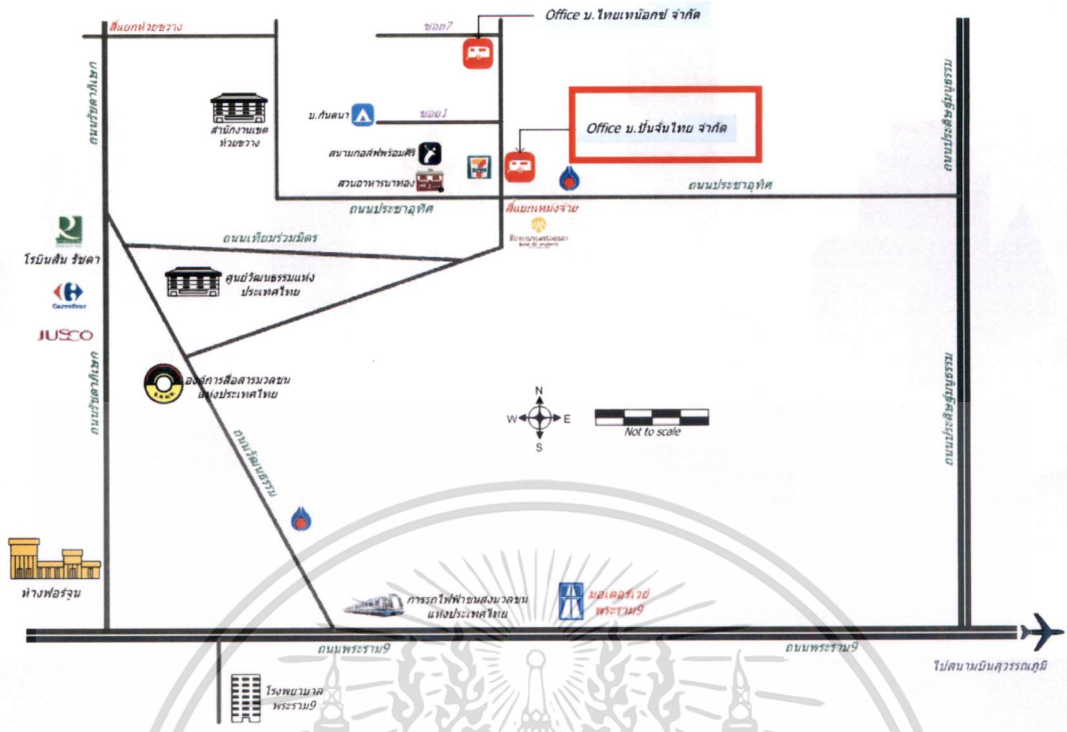
3.4.2 สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่บริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด อยู่ที่สำนักงานเลขที่ 727 ซ.รัชดาภิเษก ถนนประชาอุทิศ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวางกรุงเทพฯ 10320 ประเทศไทย หมายเลขโทรศัพท์ 02-2743763 , 02-2743961, 02-2743958 และ โทรสาร 02-2743060 เว็บไซต์: www.thaipilingrig.co.th
E-mail Address: tpr_co_ltd@hotmail.com และ tpr_rig@yahoo.com (ภาพที่ 3.26)

3.4.3 ประสบการณ์งานโครงการของบริษัท ปั้นจั่นไทย จำกัด

จากประสบการณ์กว่าสามทศวรรษ ทำให้บริษัทมีความเชี่ยวชาญในงานหลายประเภท โดยเฉพาะงานตอกเสาเข็ม จึงได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าจ้างให้ทำงานในโครงการใหญ่หลายโครงการ เช่น โครงการก่อสร้างสนามบินสุวรรณภูมิ งานตอกเสาเข็มโครงการของห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ เป็นต้น (ตารางที่ 3.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.26 แผนที่สำนักงานใหญ่บริษัท ปันจันไทย จำกัด
 ที่มา: บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 ประสิทธิภาพงานตอกเสาเข็มของบริษัท ปันจันไทย จำกัด

ลำดับ	โครงการ	ผู้ว่าจ้าง	ปริมาณ (ต้น)	มูลค่างาน (ล้านบาท)	ปี พ.ศ.
1	เขื่อนปากพนัง	กรมชลประทาน	6,500	220	2541
2	เทสโก้ โลตัส สุขาภิบาล 1	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	1,300	27	2543
3	เทสโก้ โลตัส ศรีนครินทร์	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	1,200	25	2543
4	โรงงาน เบียร์ช้าง เฟส 1	บจ.เบียร์ไทย 1999	15,000	80	2544
5	เซ็นทรัลพระราม 2	บมจ.เซ็นทรัลพัฒนา	4,500	120	2544
6	คาร์ฟู พระราม 4	บจ.Cencar	1,200	14	2545
7	คลังน้ำมัน BAFS	บมจ.เอนเนอร์จี้ เอ็นจิเนียริง	4,000	40	2546
8	โรงแรม เจดี อี จ.เชียงใหม่	บจ.สยามชินเทค	1,400	15	2547
9	โรงงาน เบียร์ช้าง เฟส 2	บจ.เบียร์ไทย 1999	6,000	50	2547
10	เทสโก้ โลตัส ลำลูกกาคลอง 6	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	1,300	15	2548
11	สนามบินสุวรรณภูมิ	บมจ.อิตาเลียนไทย	2,000	40	2548
12	บิ๊กซี จ.ลำพูน	บมจ. Big C supercenter	1,000	10	2549
13	บิ๊กซี อ.หางดง	บมจ. Big C supercenter	1,600	15	2550
14	คาร์ฟู ชุมพร	บจ.Cencar	1,100	10	2552
15	เซ็นทรัล จ.พิษณุโลก	บมจ.เซ็นทรัลพัฒนา	2,200	67	2553
16	IKEA & S.F. Shopping Center Mega Bangna	Thanayong	9,800	250	2553
17	Thaniya shopping park	Thaniya	2,000	40	2553
18	Tesco lotus fresh D.C Lumlugka	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	4,700	90	2553
19	เทสโก้ โลตัส จ.กาฬสินธุ์	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	900	10	2553
20	เทสโก้ โลตัส จ.ขอนแก่น	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	1,000	11	2554
21	เทสโก้ โลตัส จ.ตาก	บจ.เอกชัยศิษทริบิวชั่น	1,000	9	2554
22	โฮมโปร จ.ร้อยเอ็ด	Home Pro	1,200	11	2554
23	โฮมโปร จ.ลพบุรี	Home Pro	1,400	13	2554
24	โฮมโปร จ.บุรีรัมย์	Home Pro	1,200	12	2554

ที่มา : บริษัท ปันจันไทย จำกัด. 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็มกรณีศึกษา บริษัท ปันจันไทย จำกัด จำนวน 204 คน ประกอบด้วยผลการศึกษา 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ

พนักงานส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เนื่องจากเป็นบริษัท ฯ ที่ดำเนินธุรกิจก่อสร้างประเภทงานตอกเสาเข็ม ทำให้พนักงานเพศชายมีความเหมาะสมกับงานมากกว่าเพศหญิง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	174	85.3
หญิง	30	14.7
รวม	204	100.0

4.1.2 อายุ

พนักงานอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 เนื่องจากงานตอกเสาเข็มมีการใช้แรงงานคนเป็นอย่างมาก กลุ่มพนักงานอายุ 20 - 30 ปี เป็นช่วงวัยรุ่นและเป็นวัยทำงาน ซึ่งเป็นวัยที่มีร่างกายแข็งแรง มีพลังกำลังมากเหมาะกับลักษณะของงานตอกเสาเข็ม รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	28	13.7
20 - 30 ปี	77	37.7
31 - 40 ปี	46	22.5
41 - 50 ปี	39	19.1
50 ปีขึ้นไป	14	7.0
รวม	204	100.0

4.1.3 สถานภาพสมรส

พนักงานสถานภาพโสดและสมรส มีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ พนักงานสถานภาพโสด มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 พนักงานสถานภาพโสดพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่วนพนักงานสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่มีบุตรแล้ว (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N=204)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสดและไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	67	32.8
โสดและมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว	37	18.2
รวมพนักงานที่เป็นโสด	104	51.0
สมรสและมีบุตร	89	43.6
สมรสและไม่มีบุตร	11	5.4
รวมพนักงานสมรสแล้ว	100	49.0

4.1.4 ระดับการศึกษา

พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนมากที่สุดคือ 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา เนื่องจากลักษณะงานดอกเสาะเข้มเป็นงานที่ใช้แรงงานคน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน จึงไม่จำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	83	40.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	67	32.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	30	14.7
อนุปริญญา / ปวส.	11	5.4
ปริญญาตรี	13	6.4
รวม	204	100.0

4.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 เนื่องจากบริษัท บัณฑิตไทย จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการมากกว่า 30 ปี จึงมีพนักงานที่มีประสบการณ์มีระยะเวลาอันยาวนาน ประกอบกับปัญหาพนักงานลาออกอยู่เสมอทำให้บริษัทต้องมีการรับสมัครพนักงานเป็นประจำ จึงทำให้มีพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยในสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	31	15.2
1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	52	25.5
3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	28	13.7
5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	36	17.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	57	27.9
รวม	204	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.6 รายได้ต่อเดือน (บาท)

พนักงานส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน มีรายได้จากค่าแรงรายวันขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (บาท)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	127	62.2
10,001 – 15,000 บาท	40	19.6
15,001 - 20,000 บาท	23	11.3
20,001 – 30,000 บาท	8	3.9
30,001 – 40,000 บาท	4	2.0
มากกว่า 40,000 บาท	2	1.0
รวม	204	100.0

4.1.7 ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน

พนักงานส่วนมากเป็นคณงานค่าแรงรายวัน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 เนื่องจากลักษณะงานตอกเสาเข็มใช้แรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาที่สูง บริษัทจึงได้กำหนดค่าจ้างเป็นรายวัน รองลงมาคือ คณงานค่าแรงรายเดือน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และหัวหน้างาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่การงาน

ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณงานค่าแรงรายวัน	106	52.0
คณงานค่าแรงรายเดือน	72	35.3
หัวหน้างาน/โพรแมน	18	8.8
วิศวกร	8	3.9
รวม	204	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.8 ภูมิสำเนาเดิม

พนักงานส่วนมากมีภูมิสำเนาเดิมอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือภาคกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และภาคเหนือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	53.4
ภาคกลาง	34	16.7
ภาคเหนือ	25	12.2
ภาคตะวันออก	23	11.3
กรุงเทพฯ/ปริมณฑล	10	4.9
ภาคใต้	3	1.5
รวม	204	100.0

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน

4.2.1 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีความคิดเห็นระดับมาก มี 3 รายการ ได้แก่ 1. การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้สามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินได้ 2. เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงิน สามารถเบิกตรงเงินเดือน/ค่าแรง ได้เต็มจำนวนตามที่ขอเบิกตรง และ 3. ต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าการหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว ส่วนรายการที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง มี 4 รายการ ได้แก่ 1. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 2. ยินดีทำงานเลยเวลา เพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าในบางครั้งจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา 3. รายได้ที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และ 4. เงินเดือนเท่าเทียมกับบุคคลในตำแหน่งเดียวกันกับองค์กรอื่น (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน

ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้สามารถวางแผนการใช้เงินได้	3.58	มาก
เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงิน สามารถเบิกทวงเงินเดือน/ค่าแรง ได้เต็มจำนวนตามที่ขอเบิกทวง	3.54	มาก
ต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าการหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว	3.43	มาก
รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	3.17	ปานกลาง
ยินดีทำงานเลยเวลา เพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าในบางครั้งจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	3.10	ปานกลาง
รายได้ที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.08	ปานกลาง
เงินเดือนเท่าเทียมกับบุคคลในตำแหน่งเดียวกันกับองค์กรอื่น	3.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	ปานกลาง

4.2.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกรายการ ได้แก่ 1. บริษัทมีอุปกรณ์ป้องกันภัยครบถ้วนและเหมาะสม 2. จะไม่เปลี่ยนงานใหม่แม้จะได้ตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่รายได้สูงกว่า 3. การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก 4. ไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น และ 5. มีวันหยุดงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์อื่น ๆ ตามที่บริษัทได้ประกาศไว้ (ตารางที่ 4.10)

4.2.3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกรายการ ได้แก่ 1. งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซากไม่น่าเบื่อ 2. มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกว่าหน้าที่การงานที่ในปัจจุบันนี้ 3. ได้รับการะงานในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริมาณที่ไม่แตกต่างกับเพื่อนร่วมงาน 4. ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบเฉพาะงานที่อยู่ในหน้าที่ประจำเท่านั้น 5. ยินดีที่จะย้ายถิ่นฐานไปตามสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละโครงการ 6. นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน 7. ภาระงานตามระยะเวลาของแต่ละโครงการไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และ 8. สภาพการทำงานกลางแจ้ง หรือทำงานในที่สูง ไม่มีผลกระทบต่อความใส่ใจในการทำงาน (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
บริษัทมีอุปกรณ์ป้องกันภัยครบถ้วนและเหมาะสม	3.31	ปานกลาง
จะไม่เปลี่ยนงานใหม่ แม้จะได้ตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่รายได้สูงกว่า	3.22	ปานกลาง
การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก	3.17	ปานกลาง
ไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น	3.17	ปานกลาง
มีวันหยุดงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์อื่น ๆ ตามที่บริษัทได้ประกาศไว้	3.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	ปานกลาง

4.3 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

4.3.1 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านคือ 4.03 , 3.93 , 3.92 และ 3.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความคิดเห็น
งานที่ทำมีความท้าทาย ไม่ซ้ำซาก ไม่น่าเบื่อ	3.32	ปานกลาง
มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่การงานที่ในปัจจุบันนี้	3.27	ปานกลาง
ได้รับการระงงานในปริมาณที่ไม่แตกต่างกับเพื่อนร่วมงาน	3.25	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบเฉพาะงานที่อยู่ในหน้าที่ประจำเท่านั้น	3.20	ปานกลาง
ยินดีที่จะย้ายถิ่นฐานไปตามสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละโครงการ	3.17	ปานกลาง
นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน	3.13	ปานกลาง
ภาระงานตามระยะเวลาของแต่ละโครงการไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	3.04	ปานกลาง
สภาพการทำงานกลางแจ้ง หรือทำงานในที่สูง ไม่มีผลกระทบต่อความใส่ใจในการทำงาน	2.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.93	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.92	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.1.1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อพนักงานเพศชายและเพศหญิง ในระดับมาก ยกเว้นในรายการ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน มีความสำคัญต่อเพศหญิงในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

4.3.1.2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี อายุระหว่าง 20 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป ในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด 2. เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน และ 3. งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.14)

4.3.1.3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพพบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีสถานภาพ โสด ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สถานภาพ โสดมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสถานภาพสมรส ในระดับมาก ยกเว้นในรายการ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีสถานภาพ โสด ไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวในระดับมากที่สุด และรายการ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

4.3.1.4 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อพนักงานที่วุฒิสุงสุดทางการศึกษาดำกว่าระดับมัธยมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด 2. มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี 3. ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ 4. งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น และ 6. มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อพนักงานที่วุฒิสุงสุดทางการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u> เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.09	มาก	3.43	มาก
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	4.17	มาก	3.40	ปานกลาง
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.87	มาก	3.47	มาก
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	4.02	มาก	3.53	มาก
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.93	มาก	3.80	มาก
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u> ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.01	มาก	3.70	มาก
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.03	มาก	3.60	มาก
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อการดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.89	มาก	3.77	มาก
<u>ด้านลักษณะของงาน</u> งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.88	มาก	3.47	มาก
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	3.98	มาก	3.63	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	4.05	มาก	3.70	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจ	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>								
เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.32	มากที่สุด	3.99	มาก	3.96	มาก	3.87	มาก
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	4.25	มากที่สุด	4.12	มาก	3.98	มาก	3.94	มาก
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>								
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.79	มาก	3.86	มาก	3.78	มาก	3.79	มาก
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	3.96	มาก	3.95	มาก	3.85	มาก	4.04	มาก
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.93	มาก	4.05	มาก	3.78	มาก	3.79	มาก
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>								
ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	3.93	มาก	4.05	มาก	3.83	มาก	3.96	มาก
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.32	มากที่สุด	4.10	มาก	3.78	มาก	3.74	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.82	มาก	3.90	มาก	3.78	มาก	3.92	มาก
ด้านลักษณะของงาน งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.86	มาก	3.87	มาก	3.74	มาก	3.79	มาก
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.95	มาก	3.78	มาก	3.98	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่าง มีอิสระ	3.75	มาก	4.05	มาก	3.91	มาก	4.13	มาก

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ					
	โสด ไม่มีภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		โสดมีภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		สมรส	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ สำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>						
เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.13	มาก	4.19	มาก	3.83	มาก
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	4.21	มากที่สุด	4.19	มาก	3.91	มาก
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.91	มาก	3.89	มาก	3.72	มาก
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	4.04	มาก	4.03	มาก	3.86	มาก
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.94	มาก	4.11	มาก	3.81	มาก
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>						
ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	4.07	มาก	4.14	มาก	3.82	มาก
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.30	มากที่สุด	4.27	มากที่สุด	3.63	มาก
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.84	มาก	4.00	มาก	3.84	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ					
	โสดไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว		โสดมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว		สมรส	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
<u>ด้านลักษณะของงาน</u>						
งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.88	มาก	3.84	มาก	3.77	มาก
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	4.01	มาก	3.92	มาก	3.87	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	4.03	มาก	4.03	มาก	3.97	มาก

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

ปัจจัยจูงใจ	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา					
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		มัธยมศึกษา		สูงกว่ามัธยมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>						
เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.06	มาก	3.88	มาก	4.25	มากที่สุด
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	4.00	มาก	4.08	มาก	4.17	มาก
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.73	มาก	3.80	มาก	4.13	มาก
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	3.73	มาก	3.80	มาก	4.13	มาก
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.88	มาก	3.85	มาก	4.25	มากที่สุด
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>						
ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.87	มาก	3.88	มาก	4.63	มากที่สุด
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84	มาก	3.97	มาก	4.38	มากที่สุด
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.80	มาก	3.80	มาก	4.38	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา					
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		มัธยมศึกษา		สูงกว่ามัธยมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านลักษณะของงาน</u>						
งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.66	มาก	3.89	มาก	4.08	มาก
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	3.81	มาก	3.96	มาก	4.21	มากที่สุด
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	3.88	มาก	4.08	มาก	4.08	มาก

4.3.1.5 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า มีความสำคัญต่อพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท ในระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.17)

4.3.1.6 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงานพบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญต่อพนักงานตำแหน่งคนงาน (ค่าแรงรายวันและรายเดือน) ในระดับมาก ยกเว้นพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.18)

4.3.2 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวม 4.27 และในระดับมาก ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านคือ 4.19 , 4.18 , 4.12 , 4.04 , 3.99 และ 3.88 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

4.3.2.1 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่า พนักงานชายและหญิงส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย 2. พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น และ 3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนรายการที่เพศชายให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุดมี 6 รายการ คือ 1. มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 2. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 3. จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น 4. จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ 5. มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว และ 6. มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต ส่วนรายการที่เพศชายให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงานกะทันหัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ สำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>						
เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.07	มาก	3.78	มาก	4.29	มากที่สุด
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	3.80	มาก	3.78	มาก	4.07	มาก
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.94	มาก	3.95	มาก	4.07	มาก
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	3.93	มาก	3.79	มาก	4.21	มากที่สุด
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.92	มาก	3.95	มาก	4.36	มากที่สุด
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>						
ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	4.04	มาก	3.73	มาก	4.36	มากที่สุด
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.87	มาก	3.75	มาก	4.36	มากที่สุด
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.82	มาก	3.73	มาก	4.21	มากที่สุด
<u>ด้านลักษณะของงาน</u>						
งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.82	มาก	3.73	มาก	4.21	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ สำคัญ
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	3.92	มาก	3.84	มาก	4.36	มากที่สุด
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	3.95	มาก	4.03	มาก	4.29	มากที่สุด

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่ง / หน้าที่การงาน					
	คนงาน (ค่าแรงรายวัน)		คนงาน (ค่าแรงรายเดือน)		หัวหน้างาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>						
เป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	3.98	มาก	3.85	มาก	4.46	มากที่สุด
เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน	4.04	มาก	3.92	มาก	4.54	มากที่สุด
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.77	มาก	3.67	มาก	4.38	มากที่สุด

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ตำแหน่ง / หน้าที่การงาน					
	คณงาน (ค่าแรงรายวัน)		คณงาน (ค่าแรงรายเดือน)		หัวหน้างาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
มีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ	3.91	มาก	3.82	มาก	4.50	มากที่สุด
มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดี	3.93	มาก	3.78	มาก	4.15	มาก
<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u>						
ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.93	มาก	3.82	มาก	4.46	มากที่สุด
งานได้รับมอบหมายมีโอกาสส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.04	มาก	3.65	มาก	4.54	มากที่สุด
ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน สัมมนา เป็นต้น	3.88	มาก	3.67	มาก	4.38	มากที่สุด
<u>ด้านลักษณะของงาน</u>						
งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ	3.78	มาก	3.71	มาก	4.27	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน	3.86	มาก	3.83	มาก	4.46	มากที่สุด
ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	3.86	มาก	4.00	มาก	4.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4.19 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับ ความสำคัญ
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.27	มากที่สุด
ด้านรายได้	4.19	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.18	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.12	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร	3.99	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.88	มาก

4.3.2.2 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี อายุระหว่าง 20 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ อายุ 40 ปี ขึ้นไป ให้ค่าสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย 2. พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น 3. มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านการงานและครอบครัว 4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.21)

4.3.2.3 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว พนักงานสถานภาพโสดมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสมรส ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.22)

4.3.2.4 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานที่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และสูงกว่าระดับมัธยมศึกษา ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย 2. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 3. พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น 4. มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว และ 5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.23)

4.3.2.5 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ 1. สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย 2. พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น และ 3. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.24)

4.3.2.6 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน

จากการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงานพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานตำแหน่งคนงาน (ค่าแรงรายวันและรายเดือน) และตำแหน่งหัวหน้างานให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นในรายการ พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยสุขอนามัย	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านการบังคับบัญชา				
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.78	มาก	3.60	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	3.98	มาก	4.00	มาก
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.10	มาก	4.03	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.68	มาก	3.77	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร				
มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.07	มาก	3.97	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.73	มาก	3.83	มาก
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.19	มาก	3.90	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน				
บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	3.94	มาก	3.83	มาก
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.27	มากที่สุด	4.10	มาก
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.39	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>				
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.09	มาก	3.93	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.29	มากที่สุด	4.07	มาก
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.17	มาก	4.10	มาก
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.70	มาก	3.67	มาก
<u>ด้านรายได้</u>				
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.22	มากที่สุด	4.03	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.24	มากที่สุด	4.10	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.19	มาก	4.00	มาก
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงานกะทันหัน	4.13	มาก	4.23	มากที่สุด
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.13	มาก	3.80	มาก
<u>ด้านชีวิตส่วนตัว</u>				
พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.37	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านการงานและครอบครัว	4.29	มากที่สุด	4.17	มาก
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น	4.00	มาก	3.73	มาก
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.37	มากที่สุด	4.20	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.44	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยสุขอนามัย	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านการบังคับบัญชา								
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.93	มาก	3.78	มาก	3.76	มาก	3.60	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	4.00	มาก	4.03	มาก	3.91	มาก	3.98	มาก
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.54	มากที่สุด	4.23	มากที่สุด	4.11	มาก	3.64	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.54	มาก	3.73	มาก	3.72	มาก	3.70	มาก
<u>ด้านนโยบายการบริหาร</u> มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.32	มากที่สุด	4.26	มากที่สุด	3.93	มาก	3.74	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.79	มาก	3.84	มาก	3.80	มาก	3.53	มาก
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.46	มากที่สุด	4.27	มากที่สุด	4.00	มาก	3.92	มาก
<u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u> บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	3.93	มาก	4.05	มาก	3.80	มาก	3.83	มาก
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.36	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด	4.09	มาก	4.13	มาก
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.61	มากที่สุด	4.40	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>								
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	มากที่สุด	4.26	มากที่สุด	4.04	มาก	3.70	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.61	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด	4.20	มาก	3.94	มาก
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.07	มาก	4.21	มากที่สุด	4.15	มาก	4.13	มาก
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.79	มาก	3.73	มาก	3.72	มาก	3.57	มาก
<u>ด้านรายได้</u>								
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.68	มากที่สุด	4.25	มากที่สุด	4.26	มากที่สุด	3.81	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ รับผิดชอบ	4.61	มากที่สุด	4.31	มากที่สุด	4.15	มาก	3.92	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.50	มากที่สุด	4.18	มาก	4.20	มาก	3.92	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	อายุ							
	น้อยกว่า 20 ปี		20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความมั่นคงในงาน								
องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงานกะทันหัน	4.39	มากที่สุด	4.26	มากที่สุด	4.37	มากที่สุด	3.66	มาก
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.43	มากที่สุด	4.19	มาก	4.04	มาก	3.77	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว								
พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.46	มากที่สุด	4.35	มากที่สุด	4.22	มากที่สุด	4.43	มากที่สุด
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว	4.46	มากที่สุด	4.35	มากที่สุด	4.22	มากที่สุด	4.43	มากที่สุด
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น	4.43	มากที่สุด	4.13	มาก	3.65	มาก	3.74	มาก
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.57	มากที่สุด	4.47	มากที่สุด	4.20	มาก	4.19	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.54	มากที่สุด	4.51	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด	4.36	มากที่สุด

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยสุขอนามัย	สถานภาพ					
	โสดไม่มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว		โสดมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว		สมรส	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านการบังคับบัญชา						
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.87	มาก	3.95	มาก	3.60	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	4.00	มาก	4.03	มาก	3.96	มาก
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.21	มากที่สุด	4.46	มากที่สุด	3.88	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.51	มาก	3.68	มาก	3.82	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร						
มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.30	มากที่สุด	4.41	มากที่สุด	3.77	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.75	มาก	3.89	มาก	3.69	มาก
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.40	มากที่สุด	4.43	มากที่สุด	3.87	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	3.85	มาก	4.27	มากที่สุด	3.84	มาก
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.27	มากที่สุด	4.59	มากที่สุด	4.10	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	สถานภาพ					
	โศดไม่มีภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		โศดมีภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		สมรส	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.49	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด	4.17	มาก
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>						
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.19	มาก	4.54	มากที่สุด	3.81	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.46	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด	3.94	มาก
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.09	มาก	4.30	มากที่สุด	4.15	มาก
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.49	มาก	3.95	มาก	3.73	มาก
<u>ด้านรายได้</u>						
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.30	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด	3.96	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.45	มากที่สุด	4.59	มากที่สุด	3.92	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.36	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด	3.88	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	สถานภาพ					
	โศดไม่มีภาวะความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		โศดมีภาวะความ รับผิดชอบต่อครอบครัว		สมรส	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงานกะทันหัน	4.15	มาก	4.65	มากที่สุด	3.96	มาก
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.28	มากที่สุด	4.35	มากที่สุด	3.85	มาก
<u>ด้านชีวิตส่วนตัว</u>						
พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.34	มากที่สุด	4.59	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว	4.43	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด	4.13	มาก
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น	4.16	มาก	4.24	มากที่สุด	3.72	มาก
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.52	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด	4.12	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.49	มากที่สุด	4.62	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด

ตารางที่ 4.23 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

ปัจจัยสุขอนามัย	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา					
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		มัธยมศึกษา		สูงกว่ามัธยมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านการบังคับบัญชา</u>						
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.78	มาก	3.64	มาก	4.08	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	3.87	มาก	4.01	มาก	4.29	มาก
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.11	มาก	4.02	มาก	4.33	มากที่สุด
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.72	มาก	3.52	มาก	4.29	มากที่สุด
<u>ด้านนโยบายการบริหาร</u>						
มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	3.99	มาก	4.06	มาก	4.29	มาก
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.71	มาก	3.66	มาก	4.21	มากที่สุด
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.07	มาก	4.14	มาก	4.42	มากที่สุด
<u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u>						
บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	3.96	มาก	3.81	มาก	4.21	มากที่สุด
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.35	มากที่สุด	4.09	มาก	4.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา					
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		มัธยมศึกษา		สูงกว่ามัธยมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.31	มากที่สุด	4.37	มากที่สุด	4.63	มากที่สุด
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>						
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	มาก	4.02	มาก	4.38	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.27	มากที่สุด	4.18	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.10	มาก	4.16	มาก	4.33	มากที่สุด
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.63	มาก	3.64	มาก	4.13	มาก
<u>ด้านรายได้</u>						
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.34	มากที่สุด	4.01	มาก	4.46	มากที่สุด
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.24	มากที่สุด	4.11	มาก	4.54	มากที่สุด
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.17	มาก	4.07	มาก	4.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	วุฒิสูงสุดทางการศึกษา					
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		มัธยมศึกษา		สูงกว่ามัธยมศึกษา	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u> องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงานกะทันหัน	4.20	มาก	4.05	มาก	4.33	มากที่สุด
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.17	มาก	3.98	มาก	4.21	มากที่สุด
<u>ด้านชีวิตส่วนตัว</u> พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.35	มากที่สุด	4.33	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว	4.24	มากที่สุด	4.25	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น	3.99	มาก	3.86	มาก	4.29	มากที่สุด
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.19	มาก	4.43	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.37	มากที่สุด	4.45	มากที่สุด	4.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.24 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านการบังคับบัญชา</u>						
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.77	มาก	3.63	มาก	4.07	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	4.02	มาก	3.84	มาก	4.36	มากที่สุด
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.25	มากที่สุด	3.70	มาก	4.43	มากที่สุด
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.61	มาก	3.73	มาก	4.21	มากที่สุด
<u>ด้านนโยบายการบริหาร</u>						
มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.12	มาก	3.90	มาก	4.21	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.75	มาก	3.67	มาก	4.07	มาก
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.17	มาก	4.05	มาก	4.36	มากที่สุด
<u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u>						
บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	3.89	มาก	3.92	มาก	4.21	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.30	มากที่สุด	4.08	มาก	4.50	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.44	มากที่สุด	4.21	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>						
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	มาก	3.81	มาก	4.21	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.37	มากที่สุด	3.98	มาก	4.43	มากที่สุด
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.17	มาก	4.11	มาก	4.21	มากที่สุด
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น	3.65	มาก	3.71	มาก	4.00	มาก
<u>ด้านรายได้</u>						
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.29	มากที่สุด	3.97	มาก	4.36	มากที่สุด
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.27	มากที่สุด	4.08	มาก	4.36	มากที่สุด
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.22	มากที่สุด	3.98	มาก	4.43	มากที่สุด

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	รายได้ต่อเดือน (บาท)					
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000		10,001 – 20,000		มากกว่า 20,000	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u> องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงาน กะทันหัน	4.23	มากที่สุด	3.94	มาก	4.36	มากที่สุด
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.11	มาก	4.00	มาก	4.21	มากที่สุด
<u>ด้านชีวิตส่วนตัว</u> พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.39	มากที่สุด	4.24	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว	4.31	มากที่สุด	4.13	มาก	4.64	มากที่สุด
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่าน หนังสือ เป็นต้น	4.09	มาก	3.59	มาก	4.43	มากที่สุด
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.47	มากที่สุด	4.05	มาก	4.57	มากที่สุด
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.45	มากที่สุด	4.32	มากที่สุด	4.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.25 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่ง / หน้าที่การงาน

ปัจจัยสุขอนามัย	ตำแหน่ง / หน้าที่การงาน					
	คนงาน (ค่าแรงรายวัน)		คนงาน (ค่าแรงรายเดือน)		หัวหน้างาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านการบังคับบัญชา</u>						
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	3.57	มาก	4.19	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ดูแลอย่างสม่ำเสมอ	3.99	มาก	3.82	มาก	4.42	มากที่สุด
สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	4.32	มากที่สุด	3.74	มาก	4.15	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	3.65	มาก	3.63	มาก	4.04	มาก
<u>ด้านนโยบายการบริหาร</u>						
มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.08	มาก	3.93	มาก	4.31	มากที่สุด
มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ	3.76	มาก	3.60	มาก	4.08	มาก
นโยบายการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.19	มาก	4.00	มาก	4.38	มากที่สุด
<u>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</u>						
บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะประชาธิปไตย	4.00	มาก	3.83	มาก	3.85	มาก
มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.36	มากที่สุด	4.04	มาก	4.35	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.42	มากที่สุด	4.17	มาก	4.81	มากที่สุด

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	ตำแหน่ง / หน้าที่การงาน					
	คนงาน (ค่าแรงรายวัน)		คนงาน (ค่าแรงรายเดือน)		หัวหน้างาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>						
ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	มากที่สุด	3.81	มาก	4.19	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.42	มากที่สุด	3.93	มาก	4.46	มากที่สุด
มีกิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	4.15	มาก	4.10	มาก	4.35	มากที่สุด
หลังเวลาปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับการปรึกษาและแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็น	3.75	มาก	3.49	มาก	4.00	มาก
<u>ด้านรายได้</u>						
จัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น	4.37	มากที่สุด	3.96	มาก	4.15	มาก
จัดสรรรายได้ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	4.30	มากที่สุด	4.00	มาก	4.46	มากที่สุด
จัดสรรรายได้ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.25	มากที่สุด	3.92	มาก	4.46	มากที่สุด
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
องค์กรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มีการเลิกจ้างงาน กะทันหัน	4.32	มากที่สุด	3.89	มาก	4.15	มาก

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	ตำแหน่ง / หน้าที่การงาน					
	คนงาน (ค่าแรงรายวัน)		คนงาน (ค่าแรงรายเดือน)		หัวหน้างาน	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ
ไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการ	4.12	มาก	3.93	มาก	4.35	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว						
พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น	4.35	มากที่สุด	4.25	มากที่สุด	4.69	มากที่สุด
มีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านงานและครอบครัว	4.28	มากที่สุด	4.11	มาก	4.69	มากที่สุด
มีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ เป็นต้น	4.16	มาก	3.51	มาก	4.38	มากที่สุด
มีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต	4.44	มากที่สุด	4.06	มาก	4.77	มากที่สุด
มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต	4.45	มากที่สุด	4.24	มากที่สุด	4.81	มากที่สุด

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม กรณีศึกษา บริษัท บันจัน ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็ม กรณีศึกษาบริษัท บันจัน ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้บริษัทสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 204 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีสัดส่วนของสถานภาพโสดใกล้เคียงกับสถานภาพสมรส รวมทั้งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี ก็นับมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่พนักงานมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีตำแหน่งเป็นพนักงานค่าแรงรายวัน และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ความคิดเห็นด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า มี 3 รายการที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้สามารถวางแผนการใช้เงินได้ รองลงมาคือ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงิน สามารถเบิกถอนเงินเดือน / ค่าแรง ได้เต็มจำนวนตามที่ขอเบิกถอน และต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าการหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว นอกนั้นมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว และในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านรายได้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก ยกเว้นในรายการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว ที่ทุก ๆ ปัจจัยของลักษณะส่วนบุคคล ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการ เสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับบริษัท ปันจัน ไทย จำกัด ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ / ค่าตอบแทน ควรให้หัวหน้างาน เช่น วิศวกร หรือ โฟร์แมนอาวุโส ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานทุกระดับ มีส่วนร่วมในการพิจารณาการปรับ เงินเดือนหรือค่าแรงของพนักงาน และมีผู้ตรวจสอบการทำงานล่วงเวลาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน รวมถึงการจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปตามที่ได้ทำงานจริง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับ ทุกฝ่าย ด้านความมั่นคง ควรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่ง พร้อมกับให้สวัสดิการต่าง ๆ ตาม ตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าโทรศัพท์ รถประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น โดยกำหนด เป็นกฎระเบียบหรือ นโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วกัน ด้านความปลอดภัยควรมีอุปกรณ์ป้องกัน ภัยสำรองในส่วนของอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายได้ง่ายให้เพียงพอ การตรวจสอบสภาพประจำปี และการ ฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้พนักงานได้ทำงานตาม ความสามารถและความถนัดของพนักงาน และให้เงินพิเศษแก่พนักงานที่ได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ หรือให้เงินพิเศษกับพนักงานที่ต้องย้ายไปทำงานตาม โครงการตอก เสาเข็มที่ต่างจังหวัด รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่วนใหญ่เป็นงานกลางแจ้งให้ดีขึ้น เช่น การมีเต็นท์สนามเป็นจุดพัก หรือพัสดมสนามที่เพียงพอแก่พนักงาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน ด้านปัจจัยจูงใจ ควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน โดยเฉพาะกลุ่มของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับการวางแผนและควบคุมงานเป็น ขึ้นตอนที่สำคัญที่สุดของการทำงาน โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ การส่งเสริม และสนับสนุนให้ได้ทัศนศึกษาดูงานและการฝึกอบรม และการให้สวัสดิการตามตำแหน่ง เช่น บ้าน และรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น ด้านปัจจัยสุขอนามัย ควรให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 รายการ ได้แก่ 1. ความปลอดภัยในการทำงาน โดยการฝึกอบรมพนักงานด้านความปลอดภัย และรับพนักงานประจำที่ เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพโดยตรงมาเป็นดูแลเรื่องความปลอดภัย 2. ความสามัคคีของ พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมอื่นทำร่วมกัน เช่น กิจกรรมอบรมสัมมนา การแข่งขันกีฬา ภายใน เป็นต้น 3. ความอบอุ่นภายในครอบครัว โดยการให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งการทำงานล่วงเวลาที่ไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือ กำหนดวันหยุดในช่วงเทศกาลปีใหม่และ สงกรานต์มากขึ้น และ 4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต เช่น ที่พักอาศัย หรือ ยานพาหนะรับส่ง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ได้มากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูล ให้ครอบคลุมไปถึงคู่ค้าของ บริษัท บันจันไทย จำกัด เช่น ซัพพลายเออร์ เป็นต้น หรือบริษัทอื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจด้านงาน ตอกเสาเข็ม เพื่อให้ทราบระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในงานตอกเสาเข็มที่แม่นยำมากขึ้น
2. ควรทำการตั้งสมมุติฐานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนที่จะเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรกช ใจซื่อตรง. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- จิรัชยา พรมมา. 2550. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ดวงพร หุดะเสวี. 2544. การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐเดช จันทรางศุ, พ.ท. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2535. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดา สุขใจ. 2548. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บริษัท ปั่นจั่นไทย จำกัด. 2554. สถิติพนักงานบริษัท ปั่นจั่นไทย จำกัด. กรุงเทพฯ
- บุญมัน ธนาศุกววัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปริญญา สืบแสน. 2551. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โฮย่า กลาสติคส์ (ประเทศไทย) จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประसार มฤตพิทักษ์. 2532. ฝ่าคลื่นฝืนลม. กรุงเทพฯ : พิมพ์วาด.
- มัลลิกา ดันสอน. 2544. การจัดการใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัชดาภรณ์ เต๋นพงศ์พันธ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรวดี สวัสดิ์. 2536. ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลีลา สีนานุเคราะห์. 2530. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเวศน์วิกรมการฝึกหัด
ครู.

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร
ในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535. ความลับขององค์การพฤติกรรมขององค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ :
ภาพพิมพ์

ศิริพร โอปารธรรมรัตน์. 2546. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ
จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2531. การบริหารงานบุคคลยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมโภชน์ พรรณรายณ์ นรินทร์ เข้มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน
การทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สมรส จำนวนบุตร () ไม่มีบุตร
 () 1 คน
 () 2 คน
 () คน

4. วุฒิสถสุดทางการศึกษา

1. ต่ำกว่า ม.3
 2. ม.3
 3. ม.6/ ปวช.
 4. ปวส./อนุปริญญา
 5. ปริญญาตรี
 6. ปริญญาโท

5. ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน (อายุงาน)

1. ต่ำกว่า 1 ปี
 2. 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี
 3. 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
 4. 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี
 5. มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 2. 10,001 – 15,000 บาท
 3. 15,001 - 20,000 บาท
 4. 20,001 – 30,000 บาท
 5. 30,001 – 40,000 บาท
 6. มากกว่า 40,000 บาท

7. ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน

1. พนักงานค่าแรงรายวัน
 2. พนักงานค่าแรงรายเดือน
 3. หัวหน้างาน/โฟร์แมน
 4. วิศวกร
 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. ภูมิลำเนาเดิม

1. กรุงเทพฯ/ปริมณฑล
 2. ภาคกลาง
 3. ภาคเหนือ
 4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 5. ภาคตะวันออก
 6. ภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โปรดพิจารณาส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 แรงจูงใจที่มีผลต่อสภาพการปฏิบัติงานของตัวท่านในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	ความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2	ท่านยินดีทำงานเลยเวลา เพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าในบางครั้งท่านไม่ได้ค่าล่วงเวลา					
3	ท่านยินดีที่จะย้ายถิ่นฐานไปตามสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละโครงการ					
4	ระยะเวลาของแต่ละโครงการเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของท่าน					
5	งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ไม่ซ้ำซาก ไม่น่าเบื่อ					
6	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบเฉพาะงานที่อยู่ในหน้าที่ประจำเท่านั้น					
7	นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน					
8	ท่านมีวันหยุดงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์อื่น ๆ ตามที่บริษัทได้ประกาศไว้					
9	ท่านต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลามากกว่าการหยุดพักผ่อนอยู่กับครอบครัว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	สภาพการทำงานกลางแจ้ง หรือทำงานในที่สูง เกือบ ตลอดทั้งวัน ไม่มีผลกระทบต่อความใส่ใจในการทำงาน					
11	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยครบถ้วนและ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่					
12	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านรับภาระงานในปริมาณที่ไม่แตกต่าง กับเพื่อนร่วมงาน					
13	การจ่ายค่าตอบแทนทุก 15 วัน ทำให้พนักงานสามารถ วางแผนการใช้จ่ายเงินได้					
14	เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงิน ท่านสามารถเบิกโดยตรง เงินเดือน/ค่าแรง ได้เต็มจำนวนตามที่ขอเบิกตรง					
15	รายได้ที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
16	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
17	ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ แม้ท่านจะได้อยู่ในตำแหน่ง อื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่รายได้สูงกว่า					
18	เงินเดือนของท่านเท่าเทียมกับบุคคลในตำแหน่งเดียวกัน กับองค์กรอื่น					
19	ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก					
20	ถ้าเป็นไปได้ท่านไม่ต้องการทำงานในหน่วยงานอื่น หรือในองค์กรอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
	ปัจจัยจูงใจ					
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	งานที่ได้รับมอบหมายควรเป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด					
2	งานที่ได้รับควรตรงกับความถนัดของพนักงาน					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1	พนักงานที่มีประสบการณ์ยาวนานควรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่ประสบการณ์น้อยกว่า					
2	พนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จควรมีรางวัลหรือเงินตอบแทนพิเศษเมื่อจบโครงการ					
3	พนักงานที่มีผลการทำงานดีควรมีการประกาศให้พนักงานในบริษัททราบทั่วกันเพื่อเป็นตัวอย่าง					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
1	พนักงานควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
2	งานที่พนักงานได้รับมอบหมายควรมีโอกาสส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	พนักงานควรได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรม					
	ด้านลักษณะของงาน					
1	งานที่ได้รับมอบหมายควรตรงกับความรู้ความสามารถ					
2	ในการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติงาน					
3	งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
1	ปัจจัยสุขอนามัย					
	ด้านการบังคับบัญชา					
	พนักงานควรได้รับการยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ ดูแลพนักงานอย่าง สม่ำเสมอ					
3	เมื่องานเกิดปัญหาพนักงานสามารถขอคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
4	พนักงานควรมีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชา					
1	ด้านนโยบายการบริหาร					
	องค์กรควรมีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้					
	พนักงานควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร					
3	องค์กรควรกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
1	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
	บรรยากาศในการปฏิบัติงานควรมีลักษณะ ประชาธิปไตย					
	พนักงานควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานและอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน					
3	สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานควรมีความปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1	ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นมิตร เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่ง ฝ่ายในการปฏิบัติงาน					
3	องค์กรควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา เป็นต้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานทุกระดับ					
4	หลังเวลาปฏิบัติงานควรมีเวลาให้พนักงานปรึกษาและ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างกัน					
	ด้านรายได้					
1	องค์กรควรจัดสรรรายได้ของพนักงานให้เพียงพอกับค่า ครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน					
2	องค์กรควรจัดสรรรายได้ของพนักงานให้มีความ เหมาะสมกับภาระหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ					
3	องค์กรควรจัดสรรรายได้ของพนักงานให้มีมาตรฐานเท่า เทียมกับองค์กรอื่น					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
1	องค์กรควรมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน ไม่มี การเลิกจ้างงานกะทันหัน					
2	องค์กรควรให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เหมาะสม โดยไม่โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ไม่ต้องการไป					
	ด้านชีวิตส่วนตัว					
1	พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น					
2	พนักงานมีการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้าน เวลาในการทำงานครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		1	2	3	4	5
3	พนักงานควรมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก หรืออ่านหนังสือ เป็นต้น					
4	พนักงานควรมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตัวเองหรือการวางแผนอนาคตทางการศึกษาของบุตร					
5	พนักงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้*****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-นามสกุล นายชาติรี พวงพันธ์
- วัน เดือน ปีเกิด 6 สิงหาคม พ.ศ. 2522 ที่จังหวัดอุบลราชธานี
- ที่อยู่ 31/2 ถนนเทศบาล 7 ตำบลวารินชำราบ
อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190 โทร. 08-9779-7717
- ประวัติการศึกษา 2541 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ความชำนาญเฉพาะด้าน 1. การจัดซื้อจัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์และเสาเข็มพร้อมตอก สำหรับงาน
ก่อสร้างประเภทงานตอกเสาเข็ม
2. การจัดจ้างผู้รับเหมา สำหรับงานก่อสร้างประเภทงานตอกเสาเข็ม
3. การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานตอกเสาเข็ม
- ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2545-2546 ตำแหน่งวิศวกรสนาม บริษัท ปูนจันไทย จำกัด
พ.ศ. 2546-2551 ตำแหน่งวิศวกรโครงการ บริษัท ปูนจันไทย จำกัด
พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้จัดการโครงการ บริษัท ปูนจันไทย จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้