

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง
FACTORS INFLUENCING THE WORKING PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN COSMETICS BUSINESS



T145095



เลขหมู่ 2559
เลขทะเบียน 145095
รับเดือนปี 16 ส.ค. 2560

12826091
b.....
l.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

**FACTORS INFLUENCING THE WORKING PERFORMANCE OF EMPLOYEES
IN COSMETICS BUSINESS**



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

2016



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิต
เครื่องสำอาง
FACTORS INFLUENCING WORKING
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF COSMETIC
BUSINESS
นักศึกษา นายคงเดช จันทฤทธิธรรม
รหัสนักศึกษา 576E1033
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
รองศาสตราจารย์ศิริจรยา เครือวิริยะพันธ์	ศิริจรยา เครือวิริยะพันธ์
รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์	อมรศรี ตันพิพัฒน์

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 25 เมษายน พ.ศ. 2559 เวลา 10.00 - 12.00 น.

สถานที่สอบ ณ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม FAM 2

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
นักศึกษา	คงเดช จันทฤทธิ์ศรี
รหัสนักศึกษา	57611033
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ศรีจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทรับจ้างผลิตเครื่องสำอาง รับจ้างผลิตผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ปัญหาปัจจุบันของบริษัทที่ประสบอยู่คือ อัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากประชากร คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำนวน 204 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และสถิติไคว์สแควร์ (Chi-square tests) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ตำแหน่ง Staff รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ผลการศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจมาก ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ 2) ด้านลักษณะของงานที่ทำ และ 3) ด้านความรับผิดชอบ โดยระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจปานกลาง มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการได้รับการยอมรับ และ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับปัจจัยค่าจูน พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจมาก มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 3) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจปานกลาง มี 1 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญมาก แต่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านมากที่สุด รองลงมา คือ ระดับการศึกษา ส่วนเพศ อายุ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจทุกด้าน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูง พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงในแต่ละด้านมากที่สุด รองลงมา คือ เพศและอายุ ส่วนอายุงานและรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงทุกด้าน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทฯควรมุ่งเน้นปรับปรุงและพัฒนาด้านความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางจนถึงน้อย ได้แก่ 1) ความสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด บริษัทฯควรจัดอบรมและสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน 2) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน บริษัทฯควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกัน ร่วมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากขึ้น 3) ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน บริษัทฯควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานนั้นๆ ให้มีความชัดเจนโดยที่พนักงานสามารถตรวจสอบด้วยตนเอง 4) สวัสดิการต่างๆขององค์กรตั้งนั้น บริษัทฯควรพิจารณาปรับปรุงเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้นให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน และ 5) การทำให้องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้น บริษัทฯควรนำระบบเงินเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของพนักงานในปัจจุบัน

Title	Factors Influencing Working Performance of Employees of Cosmetic Business
Student Name	Mr. Khongdet Jantaritthirathsamee
Student ID.	57611033
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Assistant Professor Dr. Kulkanya Napompech
Co - Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

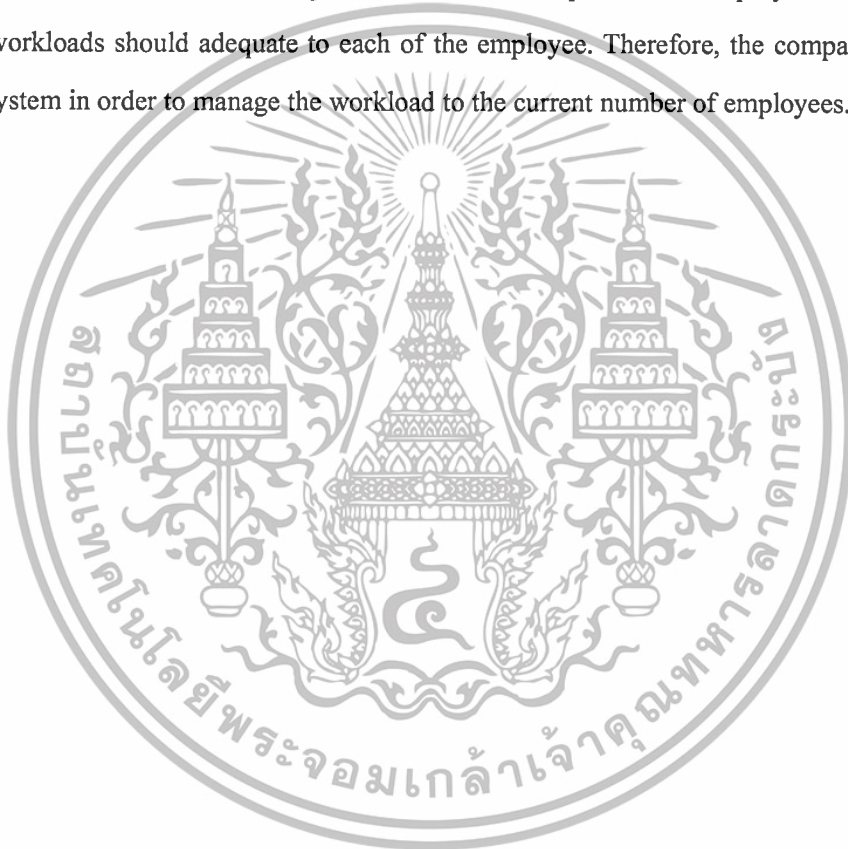
ABSTRACT

Human resources is a key factor that urge the organization to operate effectively and meet the targets set. A company of cosmetics business is manufacturing cosmetics and food supplements. Currently, the company encounters the employees' turnover problem. The objective of this study to examine the work motivation of employees of a company of cosmetics business. The data used in the study are collected from the 204 sets of questionnaires. The collected data was analysed by using frequency, percentage, means and Chi-square test with a significance level of 0.05.

The result shows that most of employees are women, age between 20-30, single with the lower level than bachelor's degree of education and have work experience less than one year. They have an average monthly income less than 10,000 baht. The result of motivate factors shows that the level of motivation and satisfaction are at high level and consists of three factors as 1) Achievement 2) Work content and 3) Responsibility. The level of motivation and satisfaction are at moderate level as recognition and advancement. The level of motivation and satisfaction of Hygiene factors are at the high level as 1) Interpersonal 2) Company Policies and 3) Job security. Income is the level of motivation and satisfaction at moderate level. Working condition is the level of motivation at high level but the level shows that employees are less satisfied than the priority set. The study of the relationship between personal factors and the importance of motivation show that the most significant of each motivation factors are monthly income and education. However, gender, age and period of work are not significant of each motivation

factors. The most significant of each hygiene factors is education followed by gender and age. However, period of work and monthly income are not significant of each hygiene factors.

This study suggests that the company should focus on improving in employee satisfaction levels who have moderate to low levels of satisfaction by 1) The ability to deliver job on time. Then, the company should provide training and seminars to increase the skills to perform the job. 2) Providing advice to colleagues. So, the company should re-organized so that employees will have a good relationship among themselves. 3) Career advancement, the company should improve the promoted plan which employees can check by themselves. 4) The company should consider improving the welfare plans to suit for each position of employees and 5) The quantity of workloads should adequate to each of the employee. Therefore, the company should bring Lean system in order to manage the workload to the current number of employees.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยความกรุณาผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าทุกท่าน ตั้งแต่ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้โอกาสในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับแก้ไขข้อบกพร่องเนื้อหาในเล่มตลอดจนถึงวันทำงานสำเร็จ และขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระร่วม และท่านรองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ ที่กรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัททุกท่านที่ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำ รวมทั้งเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการทุกท่าน สำหรับการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยสนับสนุนการศึกษาให้ผู้วิจัยสามารถสำเร็จลุล่วงมาจนถึงทุกวันนี้ และคอยให้กำลังใจเสมอมา

ตงเดช จันทฤทธิร์ศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
ABSTRACT.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจ.....	5
2.2 การจูงใจและทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ต.....	6
2.3 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท.....	10
2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	15
3.1 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	15
3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	15
3.3 ประชากรของการศึกษา.....	16
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	19
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	19
4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.....	22
4.3 ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานธุรกิจผลิต เครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.....	32
4.4 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.....	42
4.5 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัณมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน.....	47
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	64
5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	64
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.....	64
5.3 ความพึงพอใจที่มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิต เครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.....	65
5.4 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัณมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกัน.....	65
5.5 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	69
แบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้เขียน.....	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนพนักงานเข้า จำนวนพนักงานออกระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2557.....	2
2.1 จำนวนประชากรตามแผนการปฏิบัติงาน.....	16
4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ	19
4.2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ	20
4.3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพ.....	20
4.4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	21
4.5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุงาน	21
4.6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่ง	22
4.7 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	22
4.8 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยการมุ่งใจ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน.....	23
4.9 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยการมุ่งใจ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ.....	24
4.10 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยการมุ่งใจ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ.....	25
4.11 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยการมุ่งใจ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	26
4.12 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยการมุ่งใจ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	27
4.13 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านเงินเดือน	28
4.14 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	29
4.15 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	30
4.16 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน.....	32
4.18 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านความสำเร็จ.....	33
4.19 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ.....	34
4.20 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ.....	35
4.21 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ.....	36
4.22 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	37
4.23 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านเงินเดือน.....	38
4.24 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	39
4.25 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร.....	40
4.26 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....	41
4.27 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 ตารางเปรียบเทียบระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจ ปัจจัยแรงจูงใจ	43
4.29 ตารางเปรียบเทียบระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจ ปัจจัยค้ำจุน	45
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ	49
4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	49
4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ	50
4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	50
4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	51
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน	53
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	53
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	54
4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	54
4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	55
4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	57
4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ	58
4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	58
4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยการจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	59
4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน	61
4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	61
4.47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร	62
4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	62
4.49 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	63

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารในองค์กรมักจะพบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น พนักงานมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่พอใจต่องาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ต่อระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น ผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับจะต้องพยายามหาวิธีสูงใจให้พนักงานในองค์กรมีความพอใจในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (พูกสุข สังข์รุ่ง. 2548) ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าที่องค์กรต้องรักษาและต้องลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนัก ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง เป็นบริษัทรับจ้างผลิตเครื่องสำอาง รับจ้างผลิตผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร รับจ้างผลิตอาหารเสริม และผลิตภัณฑ์ดูแลอนามัยบุคคล ที่ได้รับมาตรฐานสากลระดับโลก โดยบริษัทผลิตสินค้าให้ระดับโลกต่าง ๆ และได้เริ่มทำการส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยเริ่มต้นจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรก จากนั้นได้เริ่มขยายไปยังประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จีน ประเทศในแถบอาเซียน ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปและทั่วโลกในที่สุด ปัจจุบันบริษัทมีรายได้จากการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 40 ของยอดขายรวม และรายได้จากในประเทศร้อยละ 60 (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. 2559)

ปัญหาปัจจุบันของบริษัทที่ประสบอยู่คือ อัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงาน ปี พ.ศ. 2548 – 2557 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีอัตราที่สูงมากในแต่ละปี ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท เช่น ยอดขายของบริษัทลดลง เนื่องจากขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำให้ผลิตไม่ทันความต้องการของผู้บริโภค บริษัทต้องเสียต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น โดยอัตราการลาออกของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง มีดังนี้ (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนพนักงานเข้า จำนวนพนักงานออกระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2557

ปี	จำนวนพนักงานเข้า	จำนวนพนักงานออก	จำนวนพนักงาน	อัตราการลาออก (ร้อยละ)
2548	212	198	257	77
2549	360	333	287	116
2550	212	271	265	102
2551	299	283	274	103
2552	179	196	257	76
2553	253	291	216	135
2554	191	213	222	96
2555	288	210	231	91
2556	249	200	235	85
2557	220	290	240	121

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. 2558

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และปัญหาที่ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง กำลังเผชิญอยู่ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทดังกล่าวจึงมีความสำคัญ ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางให้บริษัทแก้ไขปัญหาพนักงานลาออก เพื่อรักษาและสร้างความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีผลการปฏิบัติงานทุกระดับบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
2. ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ

พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
2. ทราบถึงความพึงพอใจที่มีต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
3. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ในการศึกษานี้ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 204 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตุลาคม พ.ศ. 2558 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2559

1.5 นิยามศัพท์

การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่ม และฐานะความเป็นอยู่ของเขา เหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่าเขาควรได้รับความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับ เรื่องของงานโดยตรง ถ้าสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ มี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงานโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาด แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงาน ไม่ดี มี 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกันดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในบทที่ 2 ประกอบไปด้วย 3 มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. การจูงใจและทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ
4. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุนทร เพ็ชรพราว (2551: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละอย่างอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน และทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานที่มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 : 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการที่เป็นไปตามความคาดหวัง ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละอย่างอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการตามความคาดหวังไว้ความพึงพอใจก็จะหายไปทันที

2.1.2 ปัจจัยกำหนดของความพึงพอใจในงาน

George and Jones ได้กล่าวถึง 4 ปัจจัย คือ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552: 31-34)

1. บุคลิกภาพ คือวิธีที่คงทนของบุคคลในเรื่องความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม บุคลิกภาพมีผลกับความพึงพอใจโดยผ่านความคิดและความรู้สึกว่าเป็นบวกหรือลบต่องาน บุคลิกภาพถูกกำหนดโดยยีน นักวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับยีนอธิบายความแตกต่างในความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 30.0

2. ค่านิยม ค่านิยมมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจเพราะว่ามันสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของพนักงานเกี่ยวกับผลสุดท้ายที่ออกมา (outcome) ซึ่งงานจะนำไปสู่ และการประพฤติปฏิบัติในการทำงาน (ซึ่งเกี่ยวกับธรรมชาติของงาน) บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานภายในที่เข้มแข็ง น่าจะพอใจในงานที่สนใจและมีความหมายต่อเขามากกว่าบุคคลที่มีค่านิยมภายในที่อ่อนแอ บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับงานภายนอกเข้มแข็ง (ซึ่งเกี่ยวกับผลของงาน) น่าจะพอใจในงานที่จ่ายค่าตอบแทนดี แต่ซ้ำซาก มากกว่าบุคคลที่มีค่านิยมต่องานอ่อนแอกว่า

3. สถานการณ์ของงาน บางครั้งแหล่งที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นสถานการณ์ของงาน งานที่เขาทำนั้นเองที่น่าสนใจหรือน่าเบื่อเพียงไร คนที่ทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ลูกค้า ลูกน้อง เจ้านาย สิ่งแวดล้อม เช่น ระดับเสียง การมีคนมาก ๆ อุณหภูมิ วิธีที่องค์กรปฏิบัติกับพนักงาน ลูกจ้าง เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อะไรที่เกี่ยวกับงานกับองค์กรที่จ้างงาน เป็นส่วนของสถานการณ์ของงาน สามารถมีผลต่อความพึงพอใจในงาน คนส่วนใหญ่ย่อมจะพึงพอใจมากยิ่งขึ้นกับงานที่จ่ายค่าตอบแทนดี มีความมั่นคงมากกว่าที่เป็นตรงกันข้าม

4. อิทธิพลทางสังคม คือ อิทธิพลซึ่งบุคคลหรือกลุ่ม มีต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่บุคคลเป็นสมาชิก วัฒนธรรมที่บุคคลเติบโตมา และอยู่อาศัย ต่างก็มีศักยภาพที่จะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

2.2 การจูงใจและทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก

2.2.1 ความหมายของการจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Movere ซึ่งหมายถึง Motion แปลว่าการเคลื่อนไหวที่มีแรงดัน ทำให้คนหรือสัตว์ หรือสิ่งของอยู่นิ่งไม่ได้ (อริยา กุหา. 2545) โดยสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) และทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการดำรงไว้ (Sustenance) โดยอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป (วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547: 2)

กรกันยา เฟิงผลา (2555: 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยความเต็มใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สิวิไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็แรงผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในห้วงค์การประสบความสำเร็จต่อไป

รุ่งทิพา อินตะใจ (2553: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและจะมุ่งมั่นทำงานให้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ ในลักษณะที่เกิดความไม่เต็มใจไม่ใช่ถูกบังคับด้วยภาระหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง หากแต่เป็นการทำงานในลักษณะยินดีที่จะทุ่มเทความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554: 7 - 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องจนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้อย่างเต็มใจ ซึ่งแรงผลักดันอาจเกิดมาจากค่านิยม ทัศนคติ หรือความมุ่งหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฟรดริก เฮร์ซเบอร์ก เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ – คำจูง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factors) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานของบุคคลจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากขึ้นซึ่งเรียกว่า สิ่งคำจูง (Herzberg, 1996) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิด ความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิด ความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือคำจูงไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงานนั้น เรียกว่า ปัจจัยคำจูง โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรง ถ้าสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ มี 5 ประการดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาความรู้ ความสามารถ ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้น จนจบได้โดยลำพังคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบ ต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมมากจนเกินไป บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานทุกระดับชั้น

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงานโดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูนที่เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและใช้บำรุงรักษาจิตใจ เป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิตต่อไป (Herzberg et al. 1990; ธงชัย สันติวงษ์. 2539)

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

1.3 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.4 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคง จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (พรรณิกา สืบสุข. 2548)

1.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานให้พร้อม จะกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน คือความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็จะสามารถทำงานได้รวดเร็ว โดยธรรมชาติบุคคลมีใจรัก และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว (ยงยุทธ เกษสาคร. 2542)

2.3 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

บริษัทประกอบธุรกิจประเภทรับจ้างผลิตเครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์ดูแลอนามัยบุคคลและผลิตภัณฑ์เสริมอาหารด้วยมาตรฐานระดับสากล มีพนักงานกว่า 200 คน และเป็นคนไทย 100% ได้เริ่มส่งออกสินค้าตั้งแต่ปี 2532 โดยเริ่มต้นจากประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จีน อาเซียนประเทศต่าง ๆ ในยุโรปและทั่วโลกในที่สุด

ปัจจุบันบริษัทผลิตสินค้าให้กับลูกค้าทั้งในและต่างประเทศภายใต้ International Brand ต่างๆ เช่น Tesco Lotus, Big C, Mada, Boots Retail Thailand, Colgate-Palmolive, NEXT, Superdrug, ECOLAB และ Enchanteur เป็นต้น โดยครอบคลุมกลุ่มเครื่องสำอางและผลิตภัณฑ์ดูแลอนามัยบุคคลทุกชนิด

บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารองค์กรเพื่อรองรับระบบมาตรฐานคุณภาพในระดับสากล เช่น ISO9001:2008 (ระบบบริหารคุณภาพ) GMP Asean (แนวทางวิธีการที่ดีในการผลิตเครื่องสำอางของอาเซียน) ISO22716:2007 (การจัดการด้านสุขลักษณะที่ดีในการผลิตเครื่องสำอางในระดับสากล) Halal-GMP/ HACCP (ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยต่อผู้บริโภคทั่วไป และผู้บริโภคที่เป็นชาวมุสลิม) เป็นต้น

นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิตอย่างจริงจัง โดยนำเอาวิธีการบริหารแบบเพิ่มผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ LEAN เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการเกิดมลพิษ และใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า KAIZEN มุ่งปรับปรุงวิธีการทำงานโดยบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 5 ส กิจกรรมพื้นฐานที่สร้างวินัยให้เกิดขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตภาพ

ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นับตั้งแต่ปี 2014 บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมจนได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO14001:2004 (การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม) และยังปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานต่างๆ อาทิ Ethical Trading Initiative (ETI) Standard (มาตรฐานจริยธรรมพื้นฐานทางการค้า) BSCI (การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน) มรท.8001-2553 (มาตรฐานแรงงานไทย) ด้วยความมุ่งมั่นปฏิบัติตามระบบมาตรฐานสากลต่างๆข้างต้น ทำให้เราได้รับรางวัลต่างๆ ได้แก่ อย. ควอลิตี้อวอร์ด ปี 2556-2557 อุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ของกระทรวงอุตสาหกรรม ปี 2557 อุตสาหกรรมดีเด่น ปี 2555 การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานดีเด่น กลุ่มเคมี ปี 2556 ของกระทรวงพลังงาน และการอนุมัติให้ใช้เครื่องหมาย Thailand Trust Mark ปี 2558

2.4 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจเอกสารมุ่งเน้นที่จะตรวจสอบถึงวิธีการศึกษา เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงรูปแบบการวิจัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษานี้ประกอบด้วย

รุ่งทิwa อินตะใจ (2552) ได้ทำการศึกษาแรงงุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด(มหาชน) เพื่อศึกษาระดับแรงงุงใจและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด(มหาชน) ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 242 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point Biserial ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงุงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงุงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ आयงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงุงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

วาสนา กล้ารัศมี (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงงุงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัททอส่งปีโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) ได้ทำการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยแรงงุงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัททอส่งปีโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 210 คน ประกอบด้วย พนักงานบริษัททอส่งปีโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานบริษัททอส่งปีโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์) ที่แตกต่างกันหรือไม่โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-WayANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงงุงใจในการทำงานพบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 3 ด้านคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชาและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานไม่มีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภูมิลำเนาไม่มีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 352 คน ประกอบด้วยพนักงานประจำในฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค(ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน : LSD (Least Significant Difference) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานได้แก่ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน พนักงานในฝ่ายผลิตเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของนโยบายและการปฏิบัติ พนักงานในฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า อายุงานของพนักงานในฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และเพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วนคือแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีความพึงพอใจในการทำงานและคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งใช้การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 360 คน ประกอบด้วยพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบแบบที (t-test) และแบบ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน

ศิริกาญจน์ อาเก๊ะ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องอยู่กับเครื่องจักรสารเคมี และมลภาวะอาจก่อให้เกิดอันตราย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึง

พอใจในการทำงานของพนักงาน และทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทเพื่อเป็นแนวทางเพื่อที่จะนำมาพัฒนาระบบ ค่าจ้าง และสวัสดิการของบริษัท กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 200 คน ประกอบด้วยพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ตั้งในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมจาก 10 ด้าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยจัดเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ดังต่อไปนี้โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ เติบโตนโยบาย โดยที่ ด้านสภาพการทำงานมีระดับความพึงพอใจที่สูงที่สุดดังนั้นให้รักษาระดับมาตรฐานแบบนี้ต่อไปส่วนในด้านอื่นๆ ให้ปรับตามความเหมาะสมคือให้ระดับผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับพนักงานมากขึ้น ให้สร้างแรงจูงใจหรือเป้าหมายให้กับพนักงาน มีแผนฝึกอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ยอมรับความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น และเชิงปฏิบัติ มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกระดับ มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีมาตรฐานด้านการประเมินผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ชาตชตรา สัมครจิตร และ กฤษ จรินโท (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้พนักงานในระดับปฏิบัติงานลาออกจากงานของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือพัฒนาพิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่าง 1.ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 2.ปัจจัยจูงใจขององค์กรกับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 3.ปัจจัยรั้งรักษาขององค์กรกับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 314 คน ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบเพื่อวัดความแตกต่างของค่าเฉลี่ย(t-test)การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และ Binary Logistic Regression ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆดังต่อไปนี้โดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งการทดสอบสมมติฐานสรุปว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกับการตัดสินใจลาออกอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.5 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานปฏิบัติการ อันเนื่องมาจากพนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าวนี้และต้องการแสดงความสามารถของตนในการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานเป็นแรงจูงใจทำให้มีผลการลาออกลดลง ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

รัตนรพี ณ นคร (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานตรวจสอบบัญชี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 313 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยแยกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Independent – Sample T-Test และ One-Way ANOVA สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ โดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีทั้งหมด 6 ปัจจัย มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทน ปัจจัยลักษณะเนื้อหางาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ส่งผลในเชิงลบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง มีขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้ แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลทัศนคติและข้อมูลปฐมภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทัศนคติ แบ่งเป็น

1.1 ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมของธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนพนักงานเข้า จำนวนพนักงานออก ปี 2548 – 2557 เพื่อคำนวณอัตราการลาออกของพนักงาน และข้อมูลด้านอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎี โดยการสืบค้นจากรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ หนังสือ และเว็บไซต์ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนและแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บจากการตอบแบบสอบถามของประชากรทั้งหมด คือ พนักงานในธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อบัญชีต่างๆของพนักงานที่ได้รับจากธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามบัญชีต่างๆตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยสองด้านที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในการทำงาน คือปัจจัยของการจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยของการจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. นโยบายและการบริหาร
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
5. สภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งนี้

3.3 ประชากร

สำหรับประชากรที่ทำการสำรวจ คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งนี้ จำนวน 204 คน โดยแยกเป็นแผนก ซึ่งทำการเก็บข้อมูล ณ ข้อมูล ณ วันที่ 5 เมษายน 2559 (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรตามแผนกการปฏิบัติงาน

แผนก	จำนวนพนักงาน
บัญชี	2
ออกแบบ	3
ลูกค้าสัมพันธ์	6
ช่าง	6
คลังสินค้าสำเร็จรูป	7
ทรัพยากรบุคคล	3
เทคโนโลยีสารสนเทศ	1
บรรจุและประกอบ 1	9
บรรจุและประกอบ 2	14
บรรจุและประกอบ 3	22
บรรจุและประกอบ 4	15

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แผนก	จำนวนพนักงาน
ศิลปศึกษา	5
วางแผนและจัดการข้อมูล	1
ผสมของเหลว	9
คลังบรรณภัณฑ์	12
ผสมแป้ง	30
ตรวจสอบคุณภาพ	18
วิจัยและพัฒนา	15
สบู	12
คลังวัสดุศิลป	9
ความปลอดภัย/สิ่งแวดล้อม	1
จัดซื้อ	4
รวม	204

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัยข้อมูลจากเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจากประชากร คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำนวน 204 คน โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยวิธีทางสถิติที่น่ามาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์จากแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
2. การวิเคราะห์จากแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 คือ ระดับความสำคัญของแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ของพนักงานที่ได้รับจากธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ในการแบ่งระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามสูตรกว้างอันตรภาคชั้น โดยใช้หลักช่วงคะแนนแต่ละช่วงเท่า ๆ กัน ตามสูตรดังนี้ (ศิริวรรณและคณะ, 2541: 334)

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

คะแนน	ความสำคัญ/ความพึงใจ
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่างกัันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้สถิติไควสแควร์(Chi-square)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานจำนวน 204 คน สามารถสรุปผลการวิจัย ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 เพศ

จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 และเป็นเพศชายจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หญิง	173	84.8
ชาย	31	15.2
รวม	204	100.0

4.1.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่าประชากรมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และอายุ

ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น 5.4 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	11	5.4
20 – 30 ปี	77	37.7
31 – 40 ปี	72	35.3
41- 50 ปี	39	19.1
มากกว่า 50 ปี	5	2.5
รวม	204	100.0

4.1.3 สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา คือ สมรสและมีบุตร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	117	57.4
สมรสและมีบุตร	77	37.7
หย่าร้าง	10	4.9
รวม	204	100.0

4.1.4 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าประชากรมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.จำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	29	14.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	59	28.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	62	30.4
ปริญญาตรี	52	25.5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.0
รวม	204	100.0

4.1.5 อายุงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และอายุงาน 7-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	70	34.3
1 – 3 ปี	46	22.5
4 – 6 ปี	24	11.8
7 – 10 ปี	23	11.3
มากกว่า 10 ปี	41	20.1
รวม	204	100.0

4.1.6 ตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่ตำแหน่ง Staff จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 ซึ่งสอดคล้องกับประชากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมา ตำแหน่ง Supervisor จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตำแหน่ง Foreman จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และตำแหน่ง Manager จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
Manager	8	3.9
Supervisor	30	14.7
Foreman	16	7.8
Staff	150	73.5
รวม	204	100.0

4.1.7 รายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ซึ่งสอดคล้องกับประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 โดยบริษัทฯพิจารณาเงินเดือนตามระดับการศึกษา รองลงมา รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	135	66.2
10,001 – 20,000 บาท	52	25.5
20,001 – 30,000 บาท	13	6.4
30,001 – 40,000 บาท	4	2.0
รวม	204	100.0

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ต ประกอบด้วยปัจจัยสองด้านที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในการทำงาน คือปัจจัยจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ

4.2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า มีระดับความสำคัญมาก 1 รายการ ได้แก่ 1) การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีระดับความสำคัญระดับปานกลาง 3 รายการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย 2) การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 3) ความสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39, 3.36 และ 3.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จ	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	23 (11.3)	65 (31.9)	93 (45.6)	20 (9.8)	3 (1.5)	3.42	มาก
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย	17 (8.3)	73 (35.8)	90 (44.1)	21 (10.3)	3 (1.5)	3.39	ปานกลาง
การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	18 (8.8)	71 (34.8)	87 (42.6)	23 (11.3)	5 (2.5)	3.36	ปานกลาง
ความสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	18 (8.8)	65 (31.9)	93 (45.6)	23 (11.3)	5 (2.5)	3.33	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความสำเร็จ						3.70	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความสำคัญมาก 1 รายการ ได้แก่ 1) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ความสำคัญระดับปานกลาง 3 รายการ ได้แก่ 1) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร 2) ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) การได้รับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39, 3.36 และ 3.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	23 (11.3)	65 (31.9)	93 (45.6)	20 (9.8)	3 (1.5)	3.42	มาก
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร	17 (8.3)	73 (35.8)	90 (44.1)	21 (10.3)	3 (1.5)	3.39	ปานกลาง
ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	18 (8.8)	71 (34.8)	87 (42.6)	23 (11.3)	5 (2.5)	3.36	ปานกลาง
การได้รับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ	18 (8.8)	65 (31.9)	93 (45.6)	23 (11.3)	5 (2.5)	3.33	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านการได้รับการยอมรับ						3.38	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.69 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความสำคัญมาก 4

รายการ ได้แก่ 1) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า 2) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน 3) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย และ 4) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89, 3.67, 3.62 และ 3.60 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า	51 (25.0)	85 (41.7)	63 (30.9)	4 (2.0)	1 (0.5)	3.89	0.82	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน	38 (18.6)	76 (37.3)	76 (37.3)	12 (5.9)	2 (1.0)	3.67	0.88	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	40 (19.6)	69 (33.8)	76 (37.3)	16 (7.8)	3 (1.5)	3.62	0.936	มาก
ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	33 (16.2)	74 (36.3)	82 (49.2)	13 (6.4)	2 (1.0)	3.60	0.868	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านลักษณะของงานที่ทำ						3.69	0.71	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.64 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความสำคัญมาก 4 รายการ ได้แก่ 1) การที่ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน 2) การมีความรู้สึกที่ดีที่องค์กรมีรางวัลเพื่อสนับสนุนและชื่นชมพนักงานที่ไม่ขาด ไม่ลาและไม่มาสาย 3) การที่มีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และ 4) การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.66, 3.48 และ 3.43 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
การที่ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานของท่านเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	61 (29.9)	89 (43.6)	48 (23.5)	6 (2.9)	0 (0.0)	4.00	มาก
การมีความรู้ที่ถูกต้องที่องค์กรมีรางวัลเพื่อสนับสนุนและชื่นชมพนักงานที่ไม่ขาด ไม่ลา และไม่มาสาย	47 (23)	64 (31.4)	73 (35.8)	17 (8.3)	3 (1.5)	3.66	มาก
การที่มีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน	26 (12.7)	71 (34.8)	88 (43.1)	13 (6.4)	6 (2.9)	3.48	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้มีความพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	21 (10.3)	74 (36.3)	86 (42.2)	17 (8.3)	6 (2.9)	3.43	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรับผิดชอบ						3.64	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) ความรู้ที่มั่นคงในอาชีพการงาน 2) การที่ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน และ 4) โอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมและสัมมนาฯ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36, 3.31, 3.27 และ 3.25 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยของปัจจัยเชิงจิต
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	26 (12.7)	60 (29.4)	86 (42.2)	26 (12.7)	6 (2.9)	3.36	ปานกลาง
การที่ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	25 (12.3)	53 (26)	93 (45.6)	26 (12.7)	7 (4.3)	3.31	ปานกลาง
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน	25 (12.3)	51 (25.0)	92 (45.1)	27 (13.2)	9 (4.4)	3.27	ปานกลาง
โอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมและสัมมนาฯ	20 (9.8)	60 (29.4)	83 (40.7)	33 (16.2)	8 (3.9)	3.25	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						3.30	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.2.1 ด้านเงินเดือน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน 2) การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม 3) โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และ 4) สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าวที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32, 3.19, 3.13 และ 3.00 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	32 (15.7)	55 (27)	73 (35.8)	34 (16.7)	10 (4.9)	3.32	ปานกลาง
การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	30 (14.7)	50 (24.5)	71 (34.8)	35 (17.2)	18 (8.8)	3.19	ปานกลาง
โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	24 (11.8)	51 (25)	76 (37.3)	34 (16.7)	19 (9.3)	3.13	ปานกลาง
สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	29 (14.2)	42 (20.6)	64 (31.4)	39 (19.1)	30 (14.7)	3.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านเงินเดือน						3.16	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.68 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) แผนกมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ในแผนกมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร 3) การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ที่องค์กรจัดขึ้น และ 4) การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75, 3.73, 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยจำแนก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
แผนกมีบรรยากาศความ สามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	50 (24.5)	80 (39.2)	51 (25)	18 (8.8)	5 (2.5)	3.75	มาก
ในแผนกมีบรรยากาศในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร	49 (24.0)	78 (38.2)	57 (27.9)	12 (5.9)	8 (3.9)	3.73	มาก
การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ที่ องค์กรจัดขึ้น	47 (23)	65 (31.9)	69 (33.8)	15 (7.4)	8 (3.9)	3.63	มาก
การได้รับคำแนะนำในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ	31 (15.2)	85 (41.7)	69 (33.8)	16 (7.8)	3 (1.5)	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						3.68	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิต
เครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยจำแนก ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าประชากรให้ความสำคัญ
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความสำคัญมาก 4
รายการ ได้แก่ 1) แผนกมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2) องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน
ในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน และ 4)
ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคคลากรได้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81, 3.75, 3.71 และ
3.57 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบาย และการบริหาร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
แผนกมีการวางแผนก่อน ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	47 (23)	87 (42.6)	58 (28.4)	9 (4.4)	3 (1.5)	3.81	มาก
องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน	48 (23.5)	71 (34.8)	74 (36.3)	9 (4.4)	2 (1.0)	3.75	มาก
ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบาย และโครงสร้างการบริหาร อย่างชัดเจน	43 (21.1)	77 (37.7)	68 (33.3)	14 (6.9)	2 (1.0)	3.71	มาก
ผู้บริหารมีการกำหนด หน้าที่ให้กับบุคลากรได้ อย่างชัดเจน	39 (19.1)	67 (32.8)	72 (35.3)	23 (11.3)	3 (1.5)	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนโยบายและการบริหาร						3.71	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.2.4 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยด้าน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ได้แก่ 1) ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 2) องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ และ 3) องค์กรทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82, 3.62 และ 3.48 ตามลำดับ มีระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ 1) องค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	44 (21.6)	92 (45.1)	57 (27.9)	9 (4.4)	2 (1.0)	3.82	มาก
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	38 (18.6)	75 (36.8)	69 (33.8)	19 (9.3)	3 (1.5)	3.62	มาก
องค์กรทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	31 (15.2)	62 (30.4)	89 (43.6)	17 (8.3)	5 (2.5)	3.48	มาก
องค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	24 (11.8)	59 (28.9)	78 (38.2)	33 (16.2)	10 (4.9)	3.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						3.54	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.47 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความสำคัญมาก 1 รายการ ได้แก่ 1) องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ได้แก่ 1) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม 2) สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน 3) องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91, 3.39 และ 3.20 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสภาพประจำปี	66 (32.4)	74 (36.3)	49 (24.0)	10 (4.9)	5 (2.5)	3.91	มาก
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม	32 (15.7)	63 (30.9)	72 (35.3)	26 (12.7)	11 (5.4)	3.39	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน	30 (14.7)	65 (31.9)	75 (36.8)	22 (10.8)	12 (5.9)	3.39	ปานกลาง
องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	24 (11.8)	54 (26.5)	81 (39.7)	29 (14.2)	16 (7.8)	3.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านสภาพการปฏิบัติงาน						3.47	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3 ความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยต่างๆตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยสองด้านที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในการทำงาน คือปัจจัยจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยเชิงใจ

4.3.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.60 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความพึงพอใจมาก 3 รายการ ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย 2) การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน และ 3) การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ 1) สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
	ที่สุด	กลาง	ที่สุด	ที่สุด			
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย	36 (17.6)	89 (43.6)	70 (34.3)	8 (3.9)	1 (0.5)	3.74	มาก
การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	34 (16.7)	87 (42.6)	74 (36.3)	6 (2.9)	3 (1.5)	3.72	มาก
การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	19 (9.3)	59 (28.9)	92 (45.1)	23 (11.3)	11 (5.4)	3.70	มาก
สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	39 (19.1)	78 (38.2)	79 (38.7)	7 (3.4)	1 (0.5)	3.25	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความสำเร็จ						3.60	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความ

ความพึงพอใจปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 2) การได้รับการ ยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ 3) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร และ 4) การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40, 3.36, 3.33 และ 3.23 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการ ได้รับการยอมรับ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
ความคิดเห็นได้รับการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	16 (7.8)	71 (34.8)	93 (45.6)	18 (8.8)	6 (2.9)	3.40	ปานกลาง
การได้รับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจ ในโอกาสต่างๆ	14 (6.9)	56 (27.5)	104 (51)	22 (10.8)	8 (3.9)	3.36	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่สำคัญของ องค์กร	17 (8.3)	65 (31.9)	96 (47.1)	21 (10.3)	5 (2.5)	3.33	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาแก่ เพื่อนร่วมงานอยู่ บ่อยครั้ง	16 (7.8)	73 (35.8)	96 (47.1)	15 (7.4)	4 (2.0)	3.23	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านด้านการได้รับการยอมรับ						3.33	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความพึงพอใจมาก 4 รายการ ได้แก่ 1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม 2) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า 3) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย และ 4) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.60, 3.59 และ 3.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	24 (11.8)	76 (37.3)	86 (42.2)	13 (6.4)	5 (2.5)	3.78	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า	44 (21.6)	81 (39.7)	72 (35.3)	5 (2.5)	2 (1.0)	3.60	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	31 (15.2)	76 (37.3)	82 (40.2)	14 (6.9)	1 (0.5)	3.59	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน	31 (15.2)	77 (37.7)	81 (39.7)	12 (5.9)	3 (1.5)	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านลักษณะของงานที่ทำ						3.62	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.55 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความพึงพอใจมาก 2 รายการ ได้แก่ 1) การมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และ 2) การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.54 ตามลำดับ แลระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 รายการ ได้แก่ 1) การยินดีแก้ไขปรับปรุงงานของท่านเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และ 2) รู้สึกที่ดีที่องค์กรมีรางวัลเพื่อสนับสนุนและชื่นชมพนักงานที่ไม่ขาด ไม่ลาและไม่มาสาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยงูใจ
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การมีอิสระในการเสนอ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง งาน	21 (10.3)	64 (31.4)	99 (48.5)	16 (7.8)	4 (2.0)	3.88	0.836	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้ มีการพัฒนาเพิ่มขีด ความสามารถอย่าง สม่ำเสมอ	16 (7.8)	75 (36.8)	85 (41.7)	23 (11.3)	5 (2.5)	3.54	0.979	มาก
การยินดีแก้ไขปรับปรุงงาน ของท่านเมื่อพบข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	50 (24.5)	89 (43.6)	55 (27)	10 (4.9)	0 (0.0)	3.40	0.851	ปานกลาง
รู้สึกที่ดีที่องค์กรมีรางวัล เพื่อสนับสนุนและชื่นชม พนักงานที่ไม่ขาด ไมลาและ ไม่มาสาย	36 (17.6)	71 (34.8)	69 (33.8)	24 (11.8)	4 (2.0)	3.36	0.874	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความรับผิดชอบ						3.55	0.651	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยการงูใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าประชากร
ให้ความ พึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.13 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามี
ระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น
ธรรม 2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน 3) รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และ 4)
การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมและสัมมนาฯ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16, 3.15,
3.11 และ 3.11 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความพึง พอใจ
ได้รับการประเมินเพื่อ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น ธรรม	15 (7.4)	48 (23.5)	102 (50.0)	32 (15.7)	7 (3.4)	3.16	ปานกลาง
เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพมีความชัดเจน	15 (7.4)	48 (23.5)	98 (48.0)	30 (14.7)	13 (6.4)	3.15	ปานกลาง
รู้สึกมั่นคงในอาชีพการ งาน	17 (8.3)	48 (23.5)	96 (47.1)	34 (16.7)	9 (4.4)	3.11	ปานกลาง
การมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถจาก การอบรมและสัมมนาฯ	17 (8.3)	47 (23.0)	95 (46.6)	31 (15.2)	14 (6.9)	3.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						3.13	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.2 ปัจจัยค่าจ้าง

4.3.2.1 ด้านเงินเดือน

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจใน
ระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.70 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความพึง
พอใจ ปานกลาง 3 รายการ ได้แก่ 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน 2) ด้รับ
การปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม 3) โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมี
ค่าเฉลี่ย 2.83, 2.75 และ 2.70 ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจน้อย ได้แก่ 1) สวัสดิการต่างๆของ
องค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53
(ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	12 (5.9)	44 (21.6)	73 (35.8)	47 (23.0)	28 (13.7)	2.83	ปานกลาง
ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	11 (5.4)	39 (19.1)	77 (37.7)	43 (21.1)	34 (16.7)	2.75	ปานกลาง
โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	11 (5.4)	32 (15.7)	86 (42.2)	34 (16.7)	41 (20.1)	2.70	ปานกลาง
สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	10 (4.9)	33 (16.2)	63 (30.9)	47 (23.0)	51 (25.0)	2.53	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านเงินเดือน						2.70	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.59 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ 2) ในแผนกมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ที่องค์กรจัดขึ้น และ 4) ในแผนกมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67, 3.59, 3.58 และ 3.52 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความพึง พอใจ
การได้รับคำแนะนำใน การปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	35 (17.2)	69 (33.8)	73 (35.8)	21 (10.3)	6 (2.9)	3.67	มาก
ในแผนกมีบรรยากาศ ความสามัคคี ร่วมมือร่วม ใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	39 (19.1)	78 (38.2)	57 (27.9)	24 (11.8)	6 (2.9)	3.59	มาก
การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ ที่องค์กรจัดขึ้น	48 (23.5)	56 (27.5)	76 (37.3)	15 (7.4)	9 (4.4)	3.58	มาก
ในแผนกมีบรรยากาศใน การปฏิบัติงานอย่างเป็น มิตร	43 (21.1)	78 (38.2)	64 (31.4)	10 (4.9)	9 (4.4)	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						3.59	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าประชากรให้
ความพึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.56 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความ
ความพึงพอใจมาก 4 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน
2) ในแผนกมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3) องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการ
ปฏิบัติงาน และ 4) ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.59, 3.58 และ 3.41 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและ การบริหาร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
ผู้บริหารมีการกำหนด หน้าที่ให้กับบุคคลากรได้ อย่างชัดเจน	29 (14.2)	59 (28.9)	86 (42.2)	26 (12.7)	4 (2.0)	3.65	มาก
ในแผนกมีการวางแผนก ก่อนปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	34 (16.7)	88 (43.1)	63 (30.9)	15 (7.4)	4 (2.0)	3.59	มาก
องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน	35 (17.2)	70 (34.3)	81 (39.7)	16 (7.8)	2 (1.0)	3.58	มาก
ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบาย และโครงสร้างการบริหาร อย่างชัดเจน	31 (15.2)	79 (38.7)	73 (35.8)	19 (9.3)	2 (1.0)	3.41	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านนโยบายและการบริหาร						3.56	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.2.4 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าประชากร
ให้ความ พึงพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า มีระดับ
ความ พึงพอใจมาก 2 รายการ ได้แก่ 1) ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ 2)
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.50 ตามลำดับ และระดับความ
พอใจ ปานกลาง 2 รายการ ได้แก่ 1) องค์กรทำให้มีความรู้สึกรับผิดชอบในอาชีพการงาน และ 2)
องค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 และ 3.19 ตามลำดับ
(ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยจำแนก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	41 (20.1)	89 (43.6)	64 (31.4)	9 (4.4)	1 (0.5)	3.78	มาก
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	28 (13.7)	74 (36.3)	79 (38.7)	17 (8.3)	6 (2.9)	3.50	มาก
องค์กรทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	24 (11.8)	59 (28.9)	88 (43.1)	28 (13.7)	5 (2.5)	3.34	ปานกลาง
องค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	18 (8.8)	61 (29.9)	79 (38.7)	33 (16.2)	13 (6.4)	3.19	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						3.45	มาก

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.3.2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งของปัจจัยจำแนก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่าประชากรให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.34 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่ามีความพึงพอใจมาก 1 รายการ ได้แก่ 1) องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 และระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 รายการ ได้แก่ 1) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม 2) สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน และ 3) องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25, 3.25 และ 3.04 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 จำนวนค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้าน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{X}	ระดับความสำคัญ
องค์กรได้จัดให้พนักงาน มีการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	66 (32.4)	62 (30.4)	58 (28.4)	13 (6.4)	5 (2.5)	3.84	มาก
อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในกาปฏิบัติงาน เพียงพอและเหมาะสม	27 (13.2)	59 (28.9)	73 (35.8)	28 (13.7)	17 (8.3)	3.25	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีระบบ รักษาความปลอดภัยทั้งทาง ร่างกายและทรัพย์สิน	25 (12.3)	54 (26.5)	86 (42.2)	24 (11.8)	15 (7.4)	3.25	ปานกลาง
องค์กรหรือแผนกมี จำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	19 (9.3)	48 (23.5)	84 (41.2)	29 (14.2)	24 (11.8)	3.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของด้านสภาพการปฏิบัติงาน						3.34	ปานกลาง

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าร้อยละ

4.4 การเปรียบเทียบระดับความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

จากผลการศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มี
ผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้าน
ความสำเร็จมีระดับความพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่าระดับความสำคัญ เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ
พบว่า มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญในรายการ 1) สามารถส่งมอบงานได้ตาม
ระยะเวลาที่กำหนด ด้านการได้รับการยอมรับมีระดับความพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่าระดับ
ความสำคัญ เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ
ในรายการ 1) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร และ 2) การให้คำปรึกษาแก่
เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อย
กว่าระดับความสำคัญ ยกเว้นรายการ 1) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ด้านความรับผิดชอบ

พบว่า ทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ ยกเว้นรายการ 1) การมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และ 2) การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 ตารางเปรียบเทียบระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัย	แรงจูงใจ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	ระดับความสำคัญ	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จ	3.70	มาก	3.60	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	3.42	มาก	3.72	มาก
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย	3.39	ปานกลาง	3.74	มาก
การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.36	ปานกลาง	3.70	มาก
ท่านสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	3.33	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.38	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ	3.33	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร	3.39	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ท่านมักให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	3.42	มาก	3.23	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัย	แรงจูงใจ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	ระดับ ความสำคัญ	\bar{X}	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.69	มาก	3.62	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า	3.89	มาก	3.60	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.67	มาก	3.50	มาก
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	3.62	มาก	3.59	มาก
ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.60	มาก	3.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.64	มาก	3.55	มาก
การยินดีแก้ไขปรับปรุงงานของท่านเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.40	ปานกลาง
รู้สึกที่ดีที่องค์กรมีรางวัลเพื่อสนับสนุนและชื่นชมพนักงานที่ไม่ขาด ไม่ลาและไม่มาสาย	3.66	มาก	3.36	ปานกลาง
การมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน	3.48	มาก	3.88	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.43	มาก	3.54	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.30	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.36	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง
การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.31	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน	3.27	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมและสัมมนาฯ	3.25	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง

จากผลการศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจที่มีต่อบัณฑิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง บัณฑิตจำนวน พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงานทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ ยกเว้นรายการ 1) การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา สม่่าเสมอ ด้านนโยบายและการบริหาร ทุกรายการมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับความสำคัญ ยกเว้นรายการ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคคลากรได้อย่างชัดเจน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบระดับความสำคัญของแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจ บัณฑิตจำนวน

ปัจจัย	แรงจูงใจ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	ระดับความสำคัญ	\bar{X}	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเงินเดือน	3.16	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.32	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	3.13	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	3.00	ปานกลาง	2.53	น้อย
ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.19	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	มาก	3.59	มาก
ในแผนกมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.75	มาก	3.59	มาก
ในแผนกมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร	3.73	มาก	3.52	มาก
การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ที่องค์กรจัดขึ้น	3.63	มาก	3.58	มาก
การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.61	มาก	3.67	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัย	แรงจูงใจ		ความพึงพอใจ	
	\bar{X}	ระดับ ความสำคัญ	\bar{X}	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	มาก	3.56	มาก
ในแผนกมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.81	มาก	3.59	มาก
องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.75	มาก	3.58	มาก
ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและโครงสร้างการ บริหารอย่างชัดเจน	3.71	มาก	3.41	มาก
ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรได้ อย่างชัดเจน	3.57	มาก	3.65	มาก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.54	มาก	3.45	มาก
องค์กรทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.48	มาก	3.34	ปานกลาง
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	3.62	มาก	3.50	มาก
ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	3.82	มาก	3.78	มาก
องค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจน เกษียณอายุ	3.26	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.47	มาก	3.34	ปานกลาง
องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	3.91	มาก	3.84	มาก
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงพอและเหมาะสม	3.39	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสม กับปริมาณงาน	3.20	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้ง ทางร่างกายและทรัพย์สิน	3.39	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง

4.5 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

จากการเก็บข้อมูลของประชากร คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำนวน 204 คน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานดังนี้

H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ของพนักงานบริษัทการ์ทัวร์ แล็บจำกัด

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ของพนักงานบริษัทการ์ทัวร์ แล็บจำกัด

โดยใช้สถิติไคว์สแควร์ (Chi-square) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถ้าหากมีความน่าจะเป็นของนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ดังต่อไปนี้

4.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยเชิงใจ

4.5.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จ จากการศึกษพบว่า รายได้ต่อเดือนและการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความสามารถกับการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง พิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศ อายุ และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.30)

4.5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ จากการศึกษพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ส่วนเพศ อายุ การศึกษา และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.31)

4.5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษา พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ และคุณค่า ส่วนเพศ อายุ การศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.32)

4.5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษา พบว่า การศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องการมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และการได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับเรื่องของความยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศ อายุ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.33)

4.5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากการศึกษา พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องการได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.34)



ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงงูใจด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.173	0.124	0.848	0.932	8.167	0.170*	1.213	0.876	21.270	0.000*
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย	1.796	0.407	2.782	0.595	4.384	0.112	1.973	0.741	6.796	0.147
การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	3.479	0.176	3.180	0.528	1.254	0.534	4.775	0.311	2.885	0.577
การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.121	0.571	4.350	0.361	2.003	0.367	5.968	0.202	10.115	0.039*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงงูใจของการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
การได้รับการยกย่องชื่นชมและให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ	1.963	0.375	1.758	0.780	0.830	0.660	0.946	0.918	5.489	0.241
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร	3.034	0.219	1.161	0.885	2.380	0.304	0.817	0.936	6.068	0.198
การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	5.159	0.076	1.452	0.835	1.422	0.491	8.064	0.089	9.523	0.049*
ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.841	0.657	2.820	0.588	0.250	0.882	2.484	0.647	4.373	0.358

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงงูใจของปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	1.233	0.540	6.049	0.196	1.553	0.460	2.632	0.621	9.261	0.055
ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.798	0.247	3.244	0.518	0.812	0.666	2.217	0.696	1.992	0.737
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน	0.304	0.859	3.279	0.512	1.433	0.489	0.414	0.981	5.292	0.259
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า	0.137	0.934	2.780	0.595	2.405	0.300	2.327	0.676	9.839	0.045*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงงูใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
การมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน	0.010	0.995	4.125	0.389	14.731	0.001*	2.098	0.718	14.625	0.006*
การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	0.418	0.811	2.016	0.733	9.722	0.008*	3.376	0.497	10.746	0.030*
การที่ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	0.297	0.862	2.24	0.692	12.980	0.002*	4.218	0.377	9.138	0.058
รู้สึกที่ต้องควมรับผิดชอบและชื่นชมพนักงานที่ไม่เอาดีและไม่มาสาย และไม่มาตาสย	0.950	0.622	1.576	0.813	1.695	0.429	3.067	0.547	6.865	0.143

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความถนัดใจของบึงจันทองใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง										
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน	0.034	0.983	4.462	0.347	1.682	0.431	8.201	0.085	8.146	0.086
ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	1.893	0.388	2.838	0.585	1.441	0.486	6.613	0.158	10.615	0.031*
รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	0.003	0.999	1.295	0.862	0.223	0.895	0.742	0.946	3.740	0.442
การมีโอกาสดำเนินการตามความสามารถและสัมมนาฯ	1.698	0.428	1.134	0.889	0.781	0.677	4.364	0.359	2.466	0.651

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค่าจ้าง

4.5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.35)

4.5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับเรื่องแผนงานมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อายุมีความสัมพันธ์กับเรื่องการได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องในแผนกมีบรรยากาศในกาปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร ส่วนอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.36)

4.5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.37)

4.5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.38)

4.5.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับเรื่องการจัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1.678	0.432	4.096	0.393	3.643	0.162	5.502	0.240	5.533	0.237
โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.425	0.109	2.427	0.658	3.065	0.216	3.324	0.505	5.838	0.212
สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	3.317	0.190	5.725	0.221	2.219	0.330	4.550	0.337	1.836	0.766
ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1.810	0.405	2.476	0.649	4.033	0.133	2.687	0.611	6.485	0.166

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ในแผนกมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	8.432	0.015*	8.790	0.067	1.254	0.534	3.995	0.407	3.747	0.441
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.034	0.983	10.593	0.032*	0.941	0.625	3.534	0.473	2.568	0.632
การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	0.204	0.903	6.528	0.163	0.374	0.829	3.058	0.548	1.182	0.881
การมีส่วนร่วมงานปีใหม่ที่องค์กรจัดขึ้น	5.734	0.057	9.139	0.058	15.166	0.001*	2.717	0.606	10.554	0.032*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค่าคุณ ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1.610	0.447	0.693	0.952	0.391	0.823	0.813	0.937	2.424	0.658
ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน	1.264	0.532	0.787	0.940	1.590	0.452	0.173	0.996	4.210	0.378
ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.537	0.103	0.953	0.917	1.291	0.524	2.588	0.629	6.494	0.165
ในแผนกมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.473	0.789	1.467	0.833	0.153	0.926	0.793	0.939	1.809	0.771

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยค่าคุณ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
องค์กรทำให้มีความรู้สึกรับประกันในอาชีพการงาน	0.491	0.782	2.017	0.733	0.618	0.734	0.542	0.969	3.594	0.464
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	0.447	0.800	3.111	0.539	0.249	0.883	1.733	0.785	1.541	0.819
ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	0.149	0.928	2.824	0.588	4.635	0.099	1.894	0.755	6.175	0.186
องค์กรทำให้ต้องการทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	2.308	0.315	6.533	0.163	4.276	0.118	0.907	0.924	4.056	0.398

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
	องค์กร ได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.193	0.908	0.864	0.930	5.907	0.052	0.606	0.962	11.119
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอและเหมาะสม	3.982	0.137	1.711	0.789	3.842	0.146	1.378	0.848	9.082	0.059
องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	0.294	0.863	1.533	0.821	0.670	0.715	2.532	0.639	2.227	0.694
สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ	2.118	0.347	3.175	0.529	1.981	0.371	3.375	0.497	6.952	0.138

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยงาน

4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการงาน ด้านความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.40)

4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการงาน ด้านการได้รับกายอมรับ จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.41)

4.5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ จากการศึกษา พบว่า เพศและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับเรื่องของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย ส่วนอายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.42)

4.5.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการงาน ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.43)

4.5.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากการศึกษา พบว่า อาชีพ และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ(ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำนึกในงาน

ด้านความสำนึกในงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	0.128	0.938	2.491	0.646	1.677	0.432	3.368	0.498	3.368	0.498
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมาย	4.567	0.102	1.234	0.872	3.790	0.150	0.475	0.976	0.475	0.976
การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	2.307	0.316	0.760	0.944	3.807	0.149	3.088	0.543	3.088	0.543
การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความดีใจในการปฏิบัติงาน	1.663	0.435	4.127	0.389	1.371	0.504	5.019	0.285	5.019	0.285

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ได้รับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจในโอกาสต่างๆ	4.997	0.082	8.244	0.083	1.245	0.537	5.043	0.283	5.043	0.283
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร	1.350	0.509	2.213	0.697	3.707	0.157	2.527	0.640	2.527	0.640
การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง	3.614	0.164	0.655	0.957	5.185	0.075	8.334	0.080	8.334	0.080
ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1.546	0.462	1.518	0.823	1.385	0.498	2.877	0.579	2.877	0.579

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	7.535	0.023*	8.154	0.086	7.399	0.025*	2.106	0.716	2.106	0.716
ลักษณะงานที่ได้รับมีความเหมาะสม	5.199	0.074	2.737	0.603	2.889	0.236	3.701	0.448	3.701	0.448
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.584	0.167	1.035	0.904	1.078	0.583	1.694	0.792	1.694	0.792
งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่า	0.189	0.910	2.910	0.573	2.380	0.304	1.787	0.775	1.787	0.775

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
การมีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงาน	0.327	0.849	3.864	0.425	2.275	0.321	1.955	0.744	1.955	0.744
การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	0.289	0.866	1.529	0.821	1.217	0.544	4.085	0.395	4.085	0.395
การยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	1.453	0.484	5.315	0.256	3.674	0.159	6.869	0.143	6.869	0.143
รู้สึกที่ดีต่อการมีรางวัลเพื่อสนับสนุนและชื่นชมพนักงานที่ไม่ขาดไม่วางและไม่มาสาย	0.109	0.947	4.689	0.321	4.007	0.135	2.368	0.668	2.368	0.668

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง										
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจน	1.657	0.437	2.924	0.571	1.237	0.539	10.977	0.027*	10.977	0.027*
ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	0.461	0.794	1.435	0.838	0.404	0.817	3.604	0.462	3.604	0.462
รู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	0.094	0.954	4.250	0.373	4.369	0.113	2.887	0.577	2.887	0.577
การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากรอบรู้และสัมมนาฯ	0.087	0.958	3.521	0.475	0.588	0.745	6.919	0.140	6.919	0.140

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำจุน

4.5.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน จากการศึกษพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับเรื่อง โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเรื่องสวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนเพศ อายุ อายุงาน และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.45)

4.5.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษพบว่า เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับเรื่องของแผนกงานมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.46)

4.5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.47)

4.5.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานจากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องของตำแหน่งของพนักงานมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรทำให้ต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ส่วนเพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.48)

4.5.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับทุกรายการ (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1.525	0.467	6.477	0.166	2.168	0.338	1.705	0.790	1.705	0.790
โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1.852	0.396	2.401	0.663	6.553	0.038*	3.072	0.546	3.072	0.546
สวัสดิการต่างๆขององค์กร เช่น เบี้ยขยัน ค่าข้าว ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบัน	3.206	0.201	0.607	0.962	9.200	0.010*	1.674	0.795	1.674	0.795
ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1.345	0.510	1.576	0.813	4.872	0.087	1.058	0.901	1.058	0.901

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.46 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ในแผนกมีบรรยากาศความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	9.843	0.007*	11.795	0.019*	0.117	0.943	2.280	0.684	2.280	0.684
ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	0.244	0.885	8.732	0.068	0.290	0.865	2.766	0.598	2.766	0.598
ทงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	1.571	0.456	3.179	0.528	1.374	0.503	5.909	0.206	5.909	0.206
ในแผนกมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมิตร	5.590	0.061	4.526	0.339	3.393	0.183	1.990	0.738	1.990	0.738

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1.967	0.374	3.290	0.511	2.079	0.354	1.534	0.821	1.534	0.821
ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน	1.547	0.461	4.259	0.372	0.456	0.796	0.780	0.941	0.780	0.941
ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.039	0.133	4.476	0.345	1.717	0.424	3.715	0.446	3.715	0.446
ในแผนกมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.202	0.202	4.399	0.355	3.205	0.201	0.677	0.954	0.677	0.954

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.48 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
องค์กรทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	0.286	0.867	5.226	0.265	1.529	0.465	2.378	0.667	2.378	0.667
องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	0.515	0.773	4.340	0.362	2.685	0.261	2.275	0.685	2.275	0.685
ตำแหน่งที่รับผิดชอบมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	2.595	0.273	3.991	0.407	7.995	0.018*	4.351	0.361	4.351	0.361
องค์กรทำให้ต้องการทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	1.408	0.495	8.973	0.062	6.106	0.047*	1.371	0.849	1.371	0.849

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยค้ำคูณ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน										
องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบสภาพประจำปี	0.817	0.665	2.641	0.620	1.411	0.494	2.220	0.695	2.220	0.695
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม	0.201	0.904	6.212	0.184	1.789	0.409	1.545	0.819	1.545	0.819
องค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	0.021	0.990	3.112	0.539	1.646	0.439	2.731	0.604	2.731	0.604
สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน	4.492	0.106	4.825	0.306	0.702	0.704	2.197	0.700	2.197	0.700

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งโดยประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงาน จำนวน 204คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อบริษัทที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประชากร คือ พนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำนวน 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีตำแหน่ง Staff และมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยต่างๆตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์กประกอบด้วยปัจจัยสองด้านที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในการทำงาน คือปัจจัยของการจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5ด้าน พบว่าปัจจัยการ จูงใจที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยการจูงใจที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหารปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัย

คำจูนที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ บังคับด้านเงินเดือน

5.3 ความพึงพอใจที่มีต่อบังคับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อบังคับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งจำแนกตามบังคับต่างๆตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์กประกอบด้วยบังคับสองด้านที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในการทำงาน คือบังคับของการจูงใจ 5 ด้านและบังคับคำจูน 5 ด้าน พบว่าบังคับการจูงใจที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ บังคับด้านความสำเร็จในงาน บังคับด้านลักษณะของงานที่ทำ และบังคับด้านความรับผิดชอบ บังคับการจูงใจที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สำหรับบังคับด้านการได้รับการยอมรับ และบังคับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง บังคับคำจูนที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ บังคับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ด้านนโยบายและการบริหาร และบังคับด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บังคับคำจูนที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ บังคับด้านเงินเดือนและบังคับด้านสภาพการปฏิบัติงาน

5.4 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัมีบังคับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อบังคับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบังคับส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญแรงจูงใจของบังคับจูงใจ พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับบังคับจูงใจในแต่ละด้านมากที่สุด รองลงมา คือระดับการศึกษา ส่วนเพศ อายุ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับบังคับจูงใจทุกด้าน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบังคับส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของบังคับคำจูน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับบังคับคำจูนในแต่ละด้านมากที่สุด รองลงมา คือ เพศและอายุ ส่วนอายุงานและรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับบังคับคำจูนทุกด้าน

5.5 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นปรับปรุงและพัฒนาด้านความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางจนถึงน้อย ดังนี้

5.3.1.1 ด้านความสำเร็จในงานบังคับที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เรื่องของ

สามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น บริษัทฯควรจัดอบรมและสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถส่งมอบงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

5.3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เรื่องการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานโดยพนักงานให้ระดับความสำคัญมาก ดังนั้น บริษัทฯควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมวัน Big Cleaning Day การปลูกป่าชายเลน หรือจัดกิจกรรมทำบุญในวันพิเศษ เพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกัน ร่วมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากขึ้น

5.3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความชัดเจนโดยมีระดับความสำคัญมาก ดังนั้น บริษัทฯควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานนั้นๆ ให้มีความชัดเจนโดยที่พนักงานสามารถตรวจสอบด้วยตนเองได้โดยการสอบถามจากฝ่ายบุคคลหรืออาจจะนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยแสดงข้อมูลและควรมีการประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นตำแหน่งในทุกปี

5.3.1.4 ด้านเงินเดือน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือสวัสดิการต่างๆขององค์กรดังนั้น บริษัทฯควรพิจารณาปรับปรุงเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น ประกันสุขภาพ ค่าพาหนะ โบนัส เป็นต้น ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน

5.3.1.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือเรื่องขององค์กรหรือแผนกมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้น บริษัทฯควรนำระบบลิ้นเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของพนักงานในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กรกันยา เฟื่องผลา. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมหารคาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2551. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานันชตรา สมัครจิตร และ กฤษ จรินทร์. 2555. "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้พนักงานในระดับปฏิบัติงานลาออกจากงานของ โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือพัฒนาพิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด
- พรรณิภา สืบสุข. 2548. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- พลสุข ตั้งขันธ์. 2548. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. นนทบุรี: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอสเค บุ๊คเนส.
- รัตนรพี ณ นคร. 2555. การศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- รุ่งทิวา อินตะใจ. 2552. การศึกษาแรงจูงใจในกสนปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล
ปิยะเวท จำกัด(มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วาสนา กล่ำรัมย์. 2553. การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของ
พนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์). การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547. แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. ปทุมธานี:
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- ศิริไถ่ กุลทรัพย์ศุทธา. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอส โซซิเอท
เอชเอ็นเอ (1964) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศิริกาญจน์ อาภะ. 2555. การศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. การวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(ปริญญา ถักนิทานนท์, สุกร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช) 2541. การ
บริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระพิมพ์และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สุรานันท์ นุกุลอั้งอารี. 2555. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน): กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุนทร เพ็ชรพราว. 2551. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุริรัตน์ จิตเพิ่มสุข. 2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต :
กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน โฮเทล (ประเทศไทย) จำกัด
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. *The Motivation to Work*.
New York : John Wiley and Sons, Inc.

ภาคผนวก





เลขที่แบบสอบถาม

แผนก.....

โครงการวิจัย: ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์มากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากท่านเป็นความลับและจะใช้ประโยชน์เพื่อการวิเคราะห์อันนำมาซึ่งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่อง..... ที่ตรงกับ
ชื่อที่จริงมากที่สุด

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20 – 30 ปี

3. 31 – 40 ปี

4. 41- 50 ปี

5. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

1.โสด

2.สมรสและมีบุตร.....คน

3. หย่าร้าง

4.อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | <input type="checkbox"/> 4. อนุปริญญา / ปวส. |
| <input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 7. อื่นๆ(โปรดระบุ)..... | |

5. อายุงาน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 1 - 3 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 4 - 6 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 7 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 10 ปี | |

6. ตำแหน่ง

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Manager | <input type="checkbox"/> 2. Supervisor |
| <input type="checkbox"/> 3. Foreman | <input type="checkbox"/> 4. Staff |

7. รายได้

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 - 40,000 บาท |

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีระดับความสำคัญและความพึงพอใจ
ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ในระดับใด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับ
ข้อที่จริงมากที่สุด

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง ท่านให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละข้อที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

ระดับความพึงพอใจ หมายถึง ท่านให้ระดับความพึงพอใจที่มีต่อบริษัทาร์กัวร์ แล็บ จำกัด
ของปัจจัยในแต่ละข้อระดับใด

ปัจจัยต่างๆ	ระดับความสำคัญ					ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน										
3.4 แผนกของท่านมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ										
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน										
4.1 องค์กรของท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน										
4.2 องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ										
4.3 ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง										
4.4 องค์กรของท่านทำให้ท่านต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ										
5. สภาพการปฏิบัติงาน										
5.1 องค์กรได้จัดให้พนักงานมีการตรวจสอบภาพประจำปี										
5.2 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสม										
5.3 องค์กรหรือแผนกของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน										
5.4 สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน										

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นายคงเดช จันทฤทธิร์ศมี
วันเดือนปีเกิด 29 ตุลาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 122/12 ซ.เรวัติ ถ.พระราม6 แขวงสามเสนใน เขต พญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400 เบอร์โทรศัพท์ 0864123895
E-mail : khongdet-j@hotmail.com
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2554 บริหารธุรกิจ สาขาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์ทำงาน 2556-ปัจจุบัน บริษัท การ์กัวร์ แล็บ จำกัด

