สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

JOB CHARACTERISTICS AFFECTING WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SAMART CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED

T144855

ชลาธร ศรีอำนวย

CHALATON SRIAMNUAY

วพ.
T222ค
2557

สิบหมู่.....
เลขทะเบียน 144855
วัน,เดือน,ปี 26 S.A. 2559

b.12824434
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-077

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

JOB CHARACTERISTICS AFFECTING WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SAMART CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED

CHALATON SRIAMNUAY

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2014

KMITL-2014-AMC-M-017-077

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

JOB CHARACTERISTICS AFFECTING WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES IN SAMART CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED

นักศึกษา นางสาวชลาธร ศรีอำนวย

รหัสประจำตัว 55671438

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วลัยลักษณ์	อัตธีรวงศ์	
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 25 ธันวาคม 2557 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด
นักศึกษา	นางสาวชลาธร ศรีอำนวย
รหัสประจำตัว	55671438
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ทำการรวบรวบข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 373 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 34.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Characteristics Affecting Work Motivation of Employees in Samart Corporation Public Company Limited
Student	Ms. Chalaton Sriamnuay
Student ID	55671438
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Worranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the level of work motivation of employees in Samart Corporation Public Company Limited and 2) to study the job characteristics affecting work motivation of employees in Samart Corporation Public Company Limited. The sample was 373 employees at Samart Corporation Public Company Limited. Questionnaires were used as research instrument. The data were analyzed by using statistical program. The statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by using Multiple Linear Regression Analysis. The results were as follow:

1) The level of work motivation of employees in Samart Corporation Public Company Limited was at moderate level.

2) Skill variety, Task significance, and Autonomy could affected the work motivation of employees. All independent variables could explain the variation in work motivation of employees in Samart Corporation Public Company Limited at 34.3 percent

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัตธีรวงศ์ และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบถามที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่งทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ และโอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อน ๆ พี่ๆ น้องๆ IM16 ที่คอยกระตุ้น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ซาบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ทางผู้บริหาร และเพื่อนๆ บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

ชลาธร ศรีอำนวย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... II

กิตติกรรมประกาศ.....III

สารบัญ.....IV

สารบัญตาราง.....VI

สารบัญภาพ.....VIII

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....2

1.3 สมมติฐานการวิจัย.....2

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....3

1.5 ขอบเขตการวิจัย.....4

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....7

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....7

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน.....16

2.3 ประวัติบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....20

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....28

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....31

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....31

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....32

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....36

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....36

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....45
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....45
4.2 ระดับคุณลักษณะงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....48
4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด...55
4.4 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....73

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....79
5.3 ข้อเสนอแนะ.....81

บรรณานุกรม.....83

ภาคผนวก.....85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....86

ประวัติผู้วิจัย.....98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....34

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน.....35

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....35

3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....38

4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....45

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ
คุณลักษณะของงาน.....48

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะ
ของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ.....49

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะ
ของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน.....50

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะ
ของงาน ด้านความสำคัญของงาน.....52

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะ
ของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน.....53

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณลักษณะ
ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน.....54

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน.....56

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล.....56

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....58

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....60

4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ.....61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....63

4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร.....64

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....66

4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....68

4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง.....69

4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือน.....71

4.19 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....74

4.20 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....75

4.21 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด.....76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4

2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน 20

3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น.....43

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้องค์การต่างพยายามหาความได้เปรียบในด้านต่างๆเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยการศึกษาทำความเข้าใจและบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินกิจการของแต่ละองค์การ ไม่ว่าจะเป็น องค์ประกอบด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านการจัดการที่ดี และด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ และองค์การส่วนใหญ่ให้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ องค์ประกอบด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน (สังศิต พิริยะรังสรรค์ .2540)

ในธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคมก็เช่นกัน ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่ง บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการด้านการออกแบบและติดตั้งระบบสื่อสารโทรคมนาคมที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถและชำนาญเฉพาะด้าน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นจะต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เนื่องจากหากพนักงานได้รับการฝึกอบรมจนมีทักษะและความสามารถสูงแล้ว อาจเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทอื่น ซึ่งจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูง (ชนาทิพย์ พลเสน.2554)

ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลการจูงใจเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อใช้ในการธำรงรักษา หรือสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานให้กับบริษัทฯ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในทุกๆ วัน ที่ได้มาทำงานให้กับบริษัทฯ เพราะว่าบุคลากรเป็นผู้ทำงาน ผลงานของบริษัทฯ จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางและแรงขับให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระเบียบ สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ซึ่งแรงจูงใจนี้ก็มิได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมสนับสนุนจากบริษัทฯ ด้วย ที่จะเปลี่ยนค่านิยม ทัศนคติ และความเชื่อต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเต็มใจ และตั้งใจในการทำงานของบริษัทฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหารร่วมกันด้วย ซึ่งการจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีในบริษัทฯ ไม่เปลี่ยนใจไปทำงานให้กับบริษัทคู่แข่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน ถ้าบริษัทฯ มีพนักงานดังกล่าวอยู่แล้วก็สมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะหาวิธีจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นอยู่กับบริษัทฯ ให้ได้ เพราะนอกจากจะสามารถดำเนินงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วแล้ว ยังไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่อีกด้วย ซึ่งผู้ศึกษาเชื่อว่าค่าใช้จ่ายในการจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทฯ ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในการสร้างบุคคลใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถใกล้เคียงกัน หรือเหนือกว่าอย่างแน่นอน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เพราะเห็นประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและมาตรฐานทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันมีคุณค่าสูงสุดของบริษัทฯ ทั้งนี้การปฏิบัติงานในหลายๆด้านย่อมต้องการบุคคลากรที่มีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะด้าน ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทฯ ทำให้การดำเนินงานของบริษัทฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุดได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ

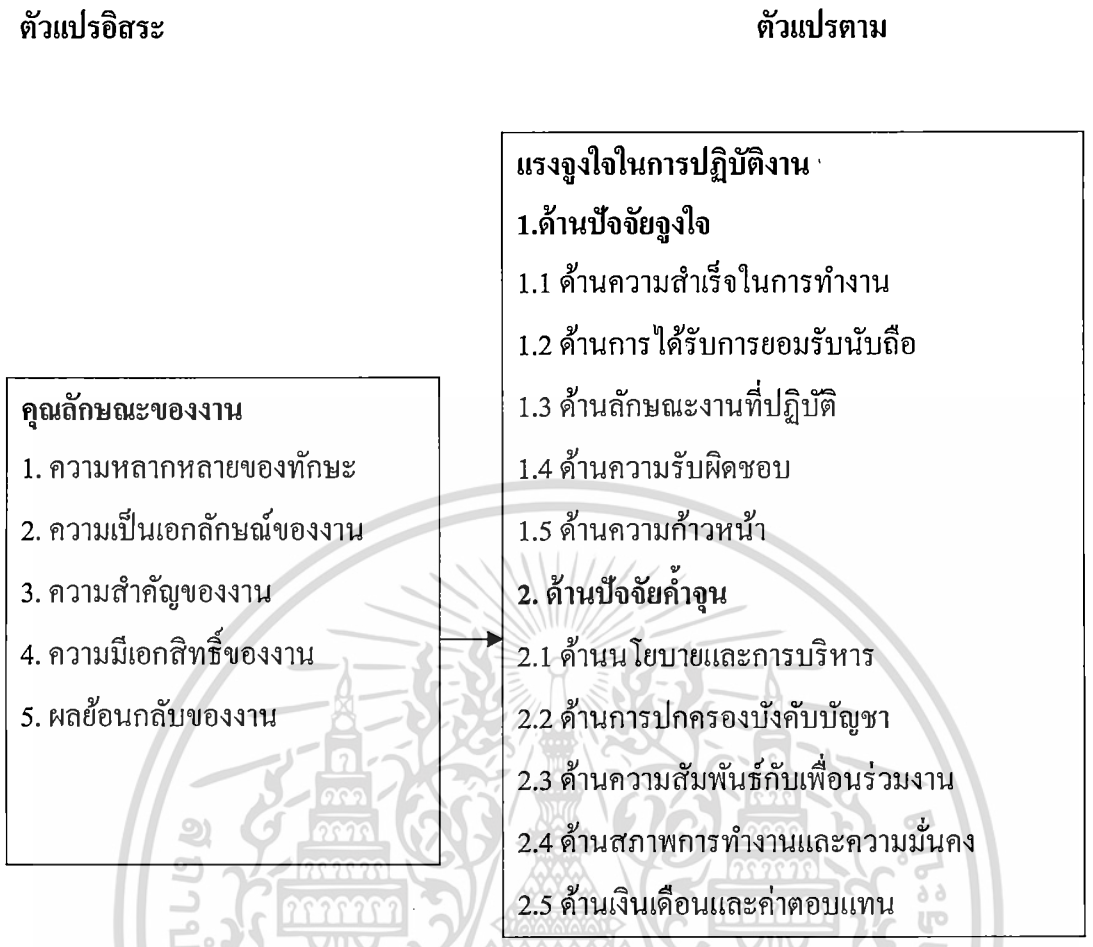
สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุน

สมมติฐานที่ 3 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด คุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) หลักทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (ราณี อิสิชัยกุล.2549) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีจำนวน 5,521 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2556)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติทำงาน ได้แก่

2.1) ปัจจัยจูงใจ

2.2) ปัจจัยค้ำจุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2557 รวมเป็นเวลา 3 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบงานและรักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่องไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เนื้องานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายความสามารถ ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์การ จะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยค้ำจุนต่างๆ 7 ปัจจัย คือ

2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และ/หรือค่าตอบแทนในการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยัน เครื่องแบบในการทำงาน เป็นต้น

2.2 นโยบาย และการบริหาร หมายถึง นโยบายหรือแนวทางในการทำงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา เช่น ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ในการช่วยเหลือและสนับสนุนงาน

2.4 สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

2.5 การบังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับคำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการมีสายบังคับบัญชา การสั่งการ ที่เหมาะสม และมีความยุติธรรมในการบริหารด้วย

3. คุณลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยในด้านต่างๆ ทีทำให้เกิดความสัมฤทธิผลในการทำงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจใจงาน และผลสะท้อนจากงน

3.1 ความหลากหลายทักษะ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่แตกต่างกันโดยจำเป็นต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

3.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การหลอมรวมลักษณะงานของ ผู้ปฏิบัติในแต่ละคนตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการการทำงานกระทั่งบังเกิดผลเสร็จสิ้นกระบวนการ

3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับงานด้านอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติและการดำเนินงานขององค์การ

3.4 ความมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึง ความเป็นอิสระทางความคิดของพนักงาน ที่มีสิทธิ์การตัดสินใจด้วยตัวเองต่อการปฏิบัติงานนั้นๆภายในขอบเขตและอำนาจที่ได้รับจากองค์การ

3.5 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้มาตรฐานภายใต้ขอบเขตระบบคุณภาพของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษาและวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

2.3 ประวัติบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การบริหารจัดการในปัจจุบันนี้ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด ดังนั้นองค์การสมควรต้องสร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเกิดพลังในการทำงาน พร้อมไปด้วยทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพไปพร้อมๆ กันเพื่อจะนำเอาความสำเร็จมาสู่องค์การต่อไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์การ ให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มใจ ซึ่งผู้บริหารสมควรให้ความสำคัญ และควรดำเนินการจูงใจพนักงานด้วยความถูกต้อง ถูกทาง เสมอภาค และโปร่งใส เพื่อจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์การประสบความสาเร็จมีความก้าวหน้าในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 110) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน สิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสาเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย การ บริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 39) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

สมชาย หิรัญกิจ (2545 : 305) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในตัวของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547 : 172 อ้างถึงใน ธนากร ทวีรัตน์ 2551 : 10) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (stimulus) จากภายนอก (extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน เช่น รายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายใน (intrinsic) ได้แก่ ความมุ่งหวัง ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นใดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การได้เป็นหัวหน้า การได้เป็นเจ้าของกิจการ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

ธิติภพ ชยธวัช (2547 : 243) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งบุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน นักวิเคราะห์เชิงสถานการณ์เชื่อว่าพฤติกรรมจะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล เช่น องค์การหนึ่งต้องการพนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ แต่พนักงานในองค์การชอบด้านอื่นก็จะต้องมีการจูงใจให้พนักงานสนใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม

อาภรณ์ ภู่วิทยา (2548 : 128) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง และลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน รวมทั้งความสามารถในการเลือกใช้เทคนิค และวิธีการในการจูงใจและชักชวนผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 197) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ) เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการของมนุษย์) ความหิวจะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นพลังผลักดันภายใจ (แรงจูงใจ) ให้ออกไปหาอาหาร (พฤติกรรม) มีผลทำให้ได้อาหารมา (รางวัล) และท้ายที่สุดทำให้รู้สึกอิ่ม (การตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 78) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจหมายถึง การเคลื่อนที่ เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีผู้สนใจศึกษาการจูงใจเพื่อใช้งานในด้านต่างๆ เช่น การบริหาร การสอน และการพัฒนา เป็นต้น

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 110) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยการวิเคราะห์บุคลิก ลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลของสมาชิกในทีม แล้วเลือกเทคนิค วิธีการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของคน กลุ่มคน และสถานการณ์ เพื่อทาให้เกิดการยอมรับ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน “เมื่อใดที่รู้สึกดี ผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาดี แต่ถ้ารู้สึกแย่ ผลลัพธ์ของงานก็จะออกมาแย่ตามไปด้วย”

วิเชียร วิทยอุดม (2554 : 13-1) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นสภาวะภายใน ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้เป้าหมายสำเร็จลงได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การจูงใจเป็นการอธิบายว่าทำไมคนจึงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เขากาลังทำอยู่ ยิ่งผู้จัดการเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้ดีมากเท่าไร เขาก็ยิ่งสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง เพื่อทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องตรงกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากพฤติกรรมของสมาชิกองค์การแล้วการจูงใจสมาชิกขององค์การจึงเป็นหนทางสำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นๆได้

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากภายนอกและภายในที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการขึ้น จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามที่จะสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ตนต้องการนั้น เกิดแรงขับขึ้นภายใน ซึ่งหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือพฤติกรรมทุกอย่าง ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้หลากหลาย ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความคาดหวังของ Victer H. Vroom ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ McClelland และทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นต้น ดังรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีนี้มาสโลว์ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น (อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม (2554 : (13-1) – (13-4)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จากที่ได้ทราบแล้วพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์การว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ควรรู้เรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั้งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาใช้อธิบายให้เห็นว่า ตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะเสนอความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการ และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการอันนั้น ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกตได้ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในอย่างอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เสนอความคิดเห็นว่าคนถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่าง และความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้ จนกระทั้งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ได้กำหนดว่ามี 5 ขั้นตอน ของลำดับความต้องการของการจูงใจ โดยเรียงลำดับจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่างกาย และความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องจากการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ หวังที่จะได้รับการยอมรับความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตน และรู้สึกว่าตนเองมีค่า ให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน และต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

ความต้องการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ จะต้องมีการตอบสนองของความต้องการในแต่ละขั้นตอนอย่างพอเพียง จึงจะทำให้คนเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นจริงๆ ตามทฤษฎีแล้วเราไม่สามารถตอบสนองของความต้องการให้หมดสิ้นไปได้ เพราะคนเรามักจะมีความต้องการเรื่อยๆ ไป ดังนั้น ถ้าคุณจะจูงใจใครซักคนตามหลักการของมาสโลว์แล้ว คุณต้องการทราบถึงลำดับความต้องการที่คนๆ นั้นเป็นอยู่แล้ว จึงใช้ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปให้เป็นประโยชน์ได้

2.1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modifier Needs Hierarchy Theory) ทฤษฎีนี้ได้จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งปรับปรุงมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส-โลว์ (อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม (2554 : (13-5) – (13-6)) มีรายละเอียดดังนี้ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ เรียกอีกอย่างได้ว่าทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เพื่อตอบสนองต่อข้อวิจารณ์บางประการจากงานของมาสโลว์ (Maslow) ตามแนวทางของทฤษฎีกับแนวทางปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไร ผลจากการวิจัยได้พบว่า ในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการไม่ได้เป็นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการโดยระบุประเภทพื้นฐานของความต้องการออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) คือ ความต้องการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในทางกายภาพ

2. ความต้องการสัมพันธภาพ (Related Needs) คือ ความต้องการเพื่อความพึงพอใจในความมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการที่จะมีความเจริญเติบโต และพัฒนาการของบุคคลก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ นั้นมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ยกเว้นมีความแตกต่างหลักๆ อยู่ 3 ประการคือ

ประการแรก แอลเดอร์เฟอร์ ได้ระบุถึงความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ 5 ลำดับของมาสโลว์

ประการที่สอง ในทางตรงกันข้ามกับความต้องการของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ พบว่าในบางกรณีบางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับสูงก่อนที่จะรู้สึกพึงพอใจกับความต้องการในระดับต่ำกว่า

ประการที่สาม แอลเดอร์เฟอร์ สรุปว่า ความเคลื่อนไหวในลำดับความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ของเขานั้น ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะจากล่างขึ้นบนเสมอไป เช่น ตัวอย่างที่สะท้อนถึงหลักการลดความไม่สมหวังของแอลเดอร์เฟอร์ โดยเขาพบว่า คนที่รู้สึกไม่สมหวังเกิดจากการไม่สามารถเกิดความพึงพอในในความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อาจจะลดความไม่สมหวังได้ด้วยความพยายามที่จะเพิ่มเติมความพึงพอใจด้วยการกลับไปมีความต้องการในระดับต่ำกว่าซึ่งมีอยู่แล้ว งานวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ ที่เกี่ยวเนื่องกับงานของมาสโลว์นั้น มีการประยุกต์ใช้กับการจัดการจากการที่ลูกจ้างมีความรู้สึกท้อแท้จากการทำงาน ซึ่งทำให้ขาดโอกาสสำหรับความเจริญก้าวหน้าหรือการพัฒนาในหน้าที่ ซึ่งอาจหันไปให้ความสนใจต่อพลังงานที่ให้ในการหารายได้ ดังนั้น จึงเป็นการลดไปสู่ความต้องการในระดับที่ต่ำลง เพื่อเป็นการขัดขวางการลดลงนั้นในการจัดการโดยอาจมีการใช้กลวิธีในการทำงานที่มีปริมาณมากขึ้นที่ได้รับการออกแบบเพื่อช่วยให้บุคคลได้ประสบกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2.1.2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวิคเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้วิคเตอร์ วรูม และคณะได้กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อ้างอิงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 90) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ Victor H. Vroom และคณะ ได้สนใจศึกษากระบวนการที่บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยที่ Vroom อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าได้ผลตอบแทนสูงที่สุด ซึ่งจะสามารถแสดงได้จากสมการต่อไปนี้

การจูงใจ = ความคาดหวัง × เครื่องมือ × ผลบวกของปัจจัยเชิงปฏิบัติการ

(M) = (E) (I) (V)

การจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จกับวิธีการ หรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีการจูงใจเมื่อปัจจัยทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่เขาต้องการ โดยทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายกระบวนการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน

2. ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance – outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่า มีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร

3. ความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน (Effort – performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงาน เพื่อที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามต้องการ

2.1.2.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ แม็คเคิลแลนด์ (McClelland's acquired Needs Theory) ทฤษฎีนี้แม็คเคิลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการของมนุษย์ไว้ (อ้างอิงในวิเชียร วิทยอุดม (2554 : (13-7) – (13-8)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคิลแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคลจะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิต ในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย เดวิด ซี แม็คเคิลแลนด์ (David C. McClelland) ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (nAch) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซ้าซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (nAff) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ สังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (nPow) เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอในที่จะอยู่ในสถานการณ์ การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้น โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภูมิใจ

ประสบการณ์ช่วงต้นชีวิตของแต่ละคน เป็นสิ่งที่กำหนดว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาสูงสุด ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล และงานวิจัยของแม็คเคิลแลนด์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่บุคคลได้รับสามารถนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ แม็คเคิลแลนด์อ้างว่า จิตใจของนักธุรกิจบางคนนั้น ความต้องการความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่จูงใจยิ่งกว่าความต้องการในผลประโยชน์ การเพิ่มปริมาณความพึงพอใจของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย ให้แก่ตัวเอง เพื่อให้เกิดความท้าทาย จนกระทั้งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จลงได้ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความต้องการในความสำเร็จต่ำ โดยทั่วๆ ไปแล้วก็มักจะเป็นคนชอบหลีกเลี่ยงความท้าทายความรับผิดชอบและความเสี่ยง

2. ความต้องการอำนาจ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสันนิษฐานได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้ทีท่าว่าจะแสวงหาความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าว หน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำงานที่เป็นคนตัดสินใจ

3. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ผู้จัดการที่มีความต้องการให้มาซึ่งความมีมิตรสัมพันธ์สูงจะมีรูปแบบการจัดการโดยเน้นศูนย์กลางความร่วมมือ คนเหล่านี้ชอบที่จะให้ลูกน้องได้ทำงานให้สำเร็จในรูปของการทำงานเป็นทีมงาน ข้อเสียก็คือ ผู้จัดการที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูงอาจสูญเสียถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง หากมีความต้องการทางสังคม และมีความมีมิตรสัมพันธ์เป็นเครื่องตัดสินใจในการจัดการ

2.1.2.5 ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์เบริ์ก (Frederick Herzberg Two-factor Theory of Motivation) ทฤษฎีนี้เฟรเดอริก เฮอร์เบริ์กได้กล่าวถึงปัจจัยแรงจูงใจไว้สองปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (ราณี อิสิชัยกุล.2549) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เฟรเดอริก เฮอร์เบริ์ก ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและได้กำหนดทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย (Two-factor Theory of Motivation) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (ภายใน) และปัจจัยค้ำจุน (ภายนอก) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในวงการบริหารบุคคล เขาได้พัฒนาทฤษฎีมาจากการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยและอธิบายว่าปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคล มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพบว่าปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดีในการทำงานนั้น โดยเขามีความเชื่อว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ 2 ประการ เป็นอิสระต่อกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยความไม่พอใจจะเกิดขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่ความพอใจจะเกิดขึ้นมาจากลักษณะของงานนั้น เฟรเดอริกเฮอร์เบิร์ก สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบงานและรักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์การ จะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยค้ำจุนต่างๆ 7 ปัจจัย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) ค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) นโยบาย และการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

(5) การบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของบังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

(6) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

จากทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยนี้สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่เป็นสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทาให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใจ (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham. 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn. 1996)

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนกาทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจการทำงาน

วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์การและผู้บริหารองค์การ สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคลในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States)

3 ประการคือ

1. การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

2. การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
144855

3.การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไป

สรุปได้ว่า สภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป

สำหรับแบบจะลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham นั่นจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

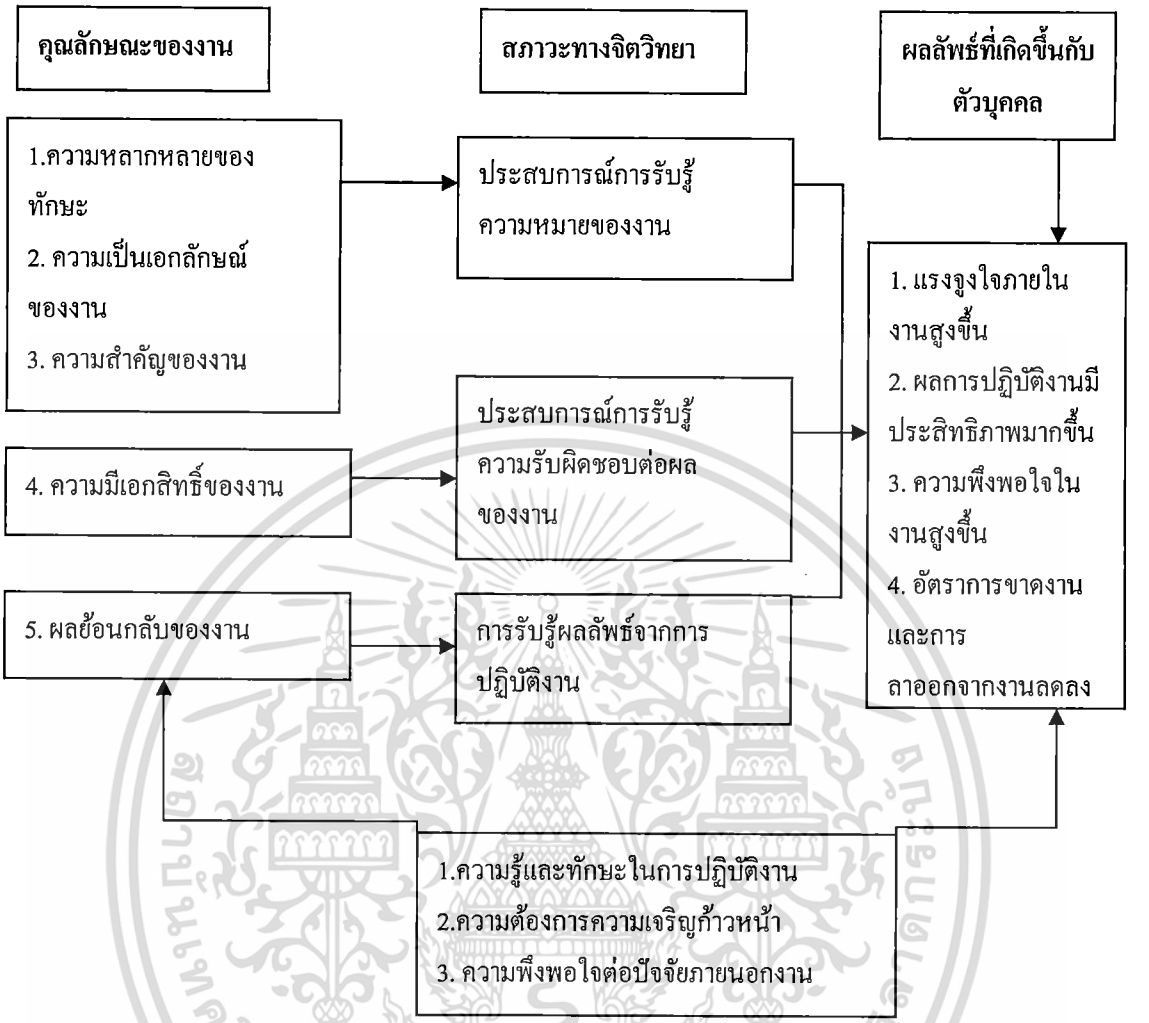
1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ

2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซึกซ้อน หรือท้าทาย

3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 2-1

ดังนั้น คะแนนศักยภาพการจูงใจจึงได้มาจากค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน คูณด้วยความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ถ้าคะแนนความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำก็จะส่งผลให้คะแนนศักยภาพการจูงใจอยู่ในระดับต่ำด้วย สำหรับความหลากหลายของทักษะ การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงานนั้น แม้ว่าคะแนนของคุณลักษณะของงานตัวใดก็ตามในสามตัวนี้จะอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานตัวที่เหลือยังสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้คุณค่างานทดแทนกันได้ คะแนนศักยภาพการจูงใจก็จะไม่อยู่ในระดับต่ำมากนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model)

ที่มา : Hackman and Oldham (1980)

2.3 ประวัติบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

2.3.1 ความเป็นมาของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

กลุ่มบริษัทสามารถเริ่มต้นธุรกิจจากร้านให้บริการซ่อมนาฬิกา วิทยุ และติดตั้งเสาอากาศวิทยุ โทรทัศน์ ที่จังหวัดสระบุรี ภายใต้ชื่อที่ลูกค้าเรียกขานจนติดปากว่า ร้าน "สามารถ" โดยผู้ก่อตั้งคือ คุณเชิดชัย วิไลลักษณ์

พ.ศ. 2509 ขยายกิจการด้วยการสร้างโรงงานผลิตเสาอากาศโทรทัศน์ ตั้งอยู่ซอยปลั่งวิถี ถนนพหลโยธิน เขตดอนเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2518 ก่อตั้ง บริษัท สามารถวิศวกรรม จำกัด เพื่อผลิตเสาอากาศและอุปกรณ์ใช้ในการรับสัญญาณโทรทัศน์ และจานดาวเทียมชนิดทึบ

พ.ศ. 2525 คิดค้นและผลิตจานสายอากาศรับสัญญาณโทรทัศน์ตรงจากดาวเทียม

พ.ศ. 2529 จัดตั้งบริษัท สามารถเทลคอม จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมระบบสื่อสารโทรคมนาคม

พ.ศ. 2531 ก่อตั้งบริษัท สามารถแซทคอม จำกัด ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อผลิตจานรับสัญญาณดาวเทียมชนิดตะแกรง

พ.ศ. 2532 ก่อตั้งบริษัท สามารถคอมเทค จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านการออกแบบ ติดตั้งระบบสื่อสาร

พ.ศ. 2534 ก่อตั้งบริษัท สามารถแอดแซท จำกัด เพื่อให้บริการโฆษณาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2535 เปลี่ยนชื่อบริษัท สามารถคอมเทค จำกัด เป็น บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

- บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 5 ล้านบาท เป็น 160 ล้านบาท เพื่อลงทุนในบริษัทในเครือ 3 แห่ง คือ บริษัท สามารถแซทคอม จำกัด บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด และบริษัท สามารถแอดแซท จำกัด
- ก่อตั้งบริษัท แคมโบเดียสามารถ คอมมิวนิเคชั่น จำกัด เพื่อดำเนินการวางระบบเครือข่ายโทรศัพท์ ให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม และให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ NMT 900 ในประเทศกัมพูชา
- ก่อตั้งบริษัท แคมโบเดียสามารถ จำกัด เพื่อดำเนินการจัดจำหน่ายอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และบริการต่างๆของกลุ่มบริษัทสามารถในประเทศกัมพูชา

พ.ศ. 2536 ก่อตั้งบริษัท สามารถ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัทสามารถออกสู่ตลาดต่างประเทศ

- บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน โดยเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 160 ล้านบาท เป็น 800 ล้านบาท

พ.ศ. 2537 ก่อตั้ง บริษัท สามารถเมียนมาร์ จำกัด ดำเนินธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พร้อมทั้งจำหน่ายสินค้าของกลุ่มบริษัทสามารถในประเทศพม่า

- ก่อตั้งบริษัท สามารถ รีเสิร์ช แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด เพื่อคิดค้น วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบริษัทสามารถ
- บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ร่วมทุนกับบริษัท คัทเทอไรน์ เยอรมัน
- ก่อตั้งบริษัท สามารถ คัทเทอไรน์ จำกัด บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้เข้าเป็นผู้ร่วมให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ Digital PCN 1800

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2538 ก่อตั้ง บริษัท สามารถเพจจิ้ง จำกัด โดยได้รับสัมปทานจากกรมไปรษณีย์โทรเลข ในการให้บริการวิทยุติดตามตัว PostTel 1187-1188 อายุสัมปทาน 20 ปี

- ก่อตั้ง บริษัท สามารถคอมเทค จำกัด ซึ่งเดิมคือ ฝ่ายธุรกิจที่วางระบบสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้บริการออกแบบและจัดวางระบบสื่อสารโทรคมนาคมทุกชนิด ตั้งแต่ระบบไมโครเวฟ ดาวเทียม และไฟเบอร์ออฟติก
- ก่อตั้ง บริษัท สามารถเคเบิลซิสเต็ม จำกัด เพื่อให้บริการ ออกแบบและติดตั้งระบบรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมแบบรวมศูนย์
- ก่อตั้ง บริษัท สามารถ นิวมีเดีย จำกัด เพื่อให้บริการข้อมูลทั้งข่าวสารและความบันเทิงผ่านระบบโทรศัพท์อัตโนมัติ

พ.ศ. 2539 ก่อตั้งบริษัท สามารถอินโฟเน็ต จำกัด ให้บริการอินเตอร์เน็ต
ก่อตั้งบริษัท สามารถ คอมพิวเตอร์แมน จำกัด เพื่อจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

พ.ศ. 2540 ก่อตั้งบริษัท ดิจิตอลโฟน จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ Digital PCN 1800

พ.ศ. 2542 บริษัท สามารถ อีซี่เปย์ จำกัด ดำเนินการเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สามารถ อี-เทรดดิ้ง จำกัด โดยได้รับการแต่งตั้งจากซัพพลายเออร์รายต่างๆ ในการนำเข้าโทรศัพท์เคลื่อนที่ และเป็นตัวแทนจัดจำหน่าย รวมถึงการบริการหลังการขายอย่างเป็นทางการ

- บริษัท สามารถ นิวมีเดีย จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สามารถ อินโฟ มีเดีย จำกัด เริ่มให้บริการ ข้อมูลข่าวสารทั้งในรูปแบบ ข้อมูลความรู้ บันเทิง และ บริการแบบโต้ตอบ (Interactive) ด้วย

เทคโนโลยีออดิโอเท็กซ์ภายใต้ชื่อ "GO!1900"

- พ.ศ. 2543 ก่อตั้งบริษัท วันทูวัน คอนแทคส์ จำกัด เป็นที่ปรึกษาในการออกแบบระบบและจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูล Customer Contact Centre พร้อมให้บริการในรูปแบบ Outsourced services แก่องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน
- ก่อตั้ง บริษัท สมาร์ทโพสต์ จำกัด ให้บริการระบบซื้อขายสินค้า การชำระเงิน การบริหารจัดการคลังสินค้า ตลอดจนการติดตามและตรวจสอบ

พ.ศ. 2544 ก่อตั้งบริษัท แคมโบเดีย แอร์ ทราฟฟิก เซอร์วิสเซส จำกัด เพื่อให้บริการศูนย์ควบคุมการจราจรทางอากาศ ที่ประเทศกัมพูชา

พ.ศ. 2545 ก่อตั้ง บริษัท คอลล์วัน จำกัด ให้บริการลูกค้าสัมพันธ์สำหรับผู้ใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ GSM 1900 MHz

พ.ศ. 2546 บริษัท สามารถ อี-เทรดดิ้ง จำกัด เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท สามารถ ไอ-โมบาย จำกัด พร้อมขยายแนวทางในการทำธุรกิจ นอกเหนือจากการเป็นผู้นำเข้า-จัดจำหน่ายหลัก และทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การตลาดให้กับโทรศัพท์เคลื่อนที่แบรนด์ต่างๆ ด้วยการเพิ่มการทำตลาดผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับมัลติมีเดียรวมถึงการทำตลาดให้ผลิตภัณฑ์อินเตอร์

พ.ศ. 2547 ก่อตั้งบริษัท ไอ-โมบาย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ดำเนินธุรกิจ ตัวแทนการจัดจำหน่ายโทรศัพท์มือถือ บริษัท สามารถ ไอ-โมบาย จำกัด (มหาชน) จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

พ.ศ. 2548 บริษัท ไอ-โมบาย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เปิดตลาดธุรกิจโทรศัพท์มือถือสู่ประเทศมาเลเซีย บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้รับพระราชทานตราตั้ง "ครุฑ"

พ.ศ. 2549 บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ลงทุนทำธุรกิจโรงไฟฟ้า เพื่อผลิตไฟฟ้าป้อนให้แก่บริษัท กัมปอตซิเมนต์ จำกัด ในประเทศกัมพูชา ก่อตั้งบริษัท เทเลคอมเคลียริ่ง เฮ้าส์จำกัด ดำเนินธุรกิจบริหารระบบงาน ระบบเครื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายระบบโปรแกรม และการประมวลผลข้อมูล

2.3.2 นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับทิศทางในการดำเนินธุรกิจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ของกลุ่มบริษัทสามารถ จึงได้กำหนดกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพร้อมด้านศักยภาพ ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการประเมินความต้องการอัตรากำลังเพื่อรองรับการขยายธุรกิจเพื่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้สอดคล้องกับการดำเนินการทางธุรกิจ ทั้งนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์การรวมทั้งการทำงานร่วมกัน เนื่องจากบริษัทเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์มีค่ายิ่งต่อความสำเร็จในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บริษัทขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ในปีที่ผ่านมาจึงมีนโยบาย ดังนี้

1) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

นโยบายการสรรหาและคัดเลือก เพื่อค้นหาและดึงดูดผู้สมัครที่มีความเหมาะสมให้สมัครงานหรือต้องการร่วมงานกับบริษัท โดยปีที่ผ่านมา ได้มีการเพิ่มช่องทางใหม่ๆ ในการค้นหาผู้สมัคร เช่น เข้าร่วมมหกรรมรับสมัครงานตามที่ต่างๆ จัดกิจกกรรมรับสมัครงานตามมหาวิทยาลัยหรือบรรยาย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับบริษัทตามมหาวิทยาลัยชั้นนำสำหรับผู้สมัครที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ รวมทั้งร่วมมือกับโครงข่ายทางธุรกิจ บริษัทชั้นนำและสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณค่าองค์การและตระหนักถึงการเข้าร่วมงานกับบริษัทสำหรับผู้สมัครที่มีประสบการณ์แล้ว

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม ตอบโจทย์กลยุทธ์ของธุรกิจทุกสายธุรกิจ โดยนำเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs) Corporate Competency และ Competency Assessmentเพื่อสร้างความมั่นใจว่าเป้าหมายทางธุรกิจจะถูกถ่ายทอด (Goal Cascade) ลงไปสู่การปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับทั่วทั้งบริษัท ด้วยความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างมีเป้าหมาย (Goal Alignment) รวมทั้งมีการติดตามผลอย่างใกล้ชิดเพื่อสนับสนุนในการหาวิธีพัฒนาให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ

นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง สนับสนุนข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อผู้บริหารระดับสูงสามารถตัดสินใจวางแผนนโยบายหรือสร้างกลยุทธ์ทางการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ด้วยระบบและข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ให้บริการข้อมูลพนักงานและผู้บริหาร การฝึกอบรม ค่ารักษาพยาบาล การลาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น มีระบบประเมินผล (Performance Management Online) และประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) เพื่อสนับสนุนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน นโยบายการกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยการคำนึงถึงหลักการจูงใจพนักงานให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีความเป็นธรรมและมีระบบแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานให้มีความเป็นปัจจุบันเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ และอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้หรือเท่าเทียมกับอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทชั้นนำอื่นๆ โดยปีนี้ได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดทางกฎหมาย รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์การ ระหว่าง พนักงาน ผู้บริหาร และบริษัท สร้างความผูกพันในทุกระดับภายในองค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Synergy) โดยสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การให้พนักงานเกิดความร่วมมือ การประสานงานและการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ในปีที่ผ่านมาได้จัดทำกิจกรรมสันทนาการ เช่น จัดแข่งขันกีฬา กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Build to Build) ในทุกระดับขององค์การ กิจกรรมเพื่อฟื้นฟูจิตใจและเยียวยาผู้ประสบอุทกภัย (กิจกรรมเพิ่มพลังใจสู่ความสำเร็จ) ชมรมทำความดี (D-Club) ฯลฯ

2) นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นเลิศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูง ในการสร้างผลตอบแทนทางธุรกิจในระยะยาวอย่างยั่งยืน จึงมุ่งเน้นนโยบายหลักๆ ดังนี้

นโยบายวางแผนพัฒนาอาชีพ เป็นการวางแผนพัฒนาอาชีพเป็นรายบุคคลทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานรับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยมีการประเมินขีดความสามารถของพนักงานเพื่อเปรียบเทียบขีดความสามารถที่พนักงานมีกับขีดความสามารถที่บริษัทคาดหวัง โดยมุ่งเน้นเรื่องความสามารถหลักที่ทุกคนต้องมี (Generic Competency) ความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) และความรู้ความชำนาญในสาขา

วิชาชีพ (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายแนวทางให้แก่พนักงานทุกระดับ

นโยบายพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตามทิศทางที่บริษัทวางไว้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติของพนักงาน มีการจัดเตรียมให้กับผู้บริหารหรือพนักงานมีความพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนานั้นมีทั้งจัดอบรมภายในและภายนอกองค์การ รวมไปถึงเครื่องมือในการพัฒนาอื่นๆ เช่น การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Coaching) การเรียนรู้จากการทำงาน (On the Job Training) การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยน (Knowledge Management) ฯลฯ

นโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูงในองค์การ มีจัดทำหลักสูตรหรือเครื่องมือในการพัฒนาพิเศษและเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การมอบหมายงานพิเศษ (Job Assignment) และ Talent Monitor ฯลฯ เพื่อรองรับความเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) ให้ดึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันพร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ

นโยบายพัฒนาผู้บริหาร บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโดยจัดหลักสูตรการบริหารระดับสูง เพื่อให้ระดับผู้บริหารได้พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ควบคู่ไปกับการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับระดับตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าและส่งเสริมธุรกิจทุกสายธุรกิจของบริษัทให้สามารถแข่งขันและพร้อมก้าวสู่ความเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจที่ดำเนินได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งได้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาโดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารของบริษัท อาทิ Executive Development Program, Young Executive Development ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.4 กิจกรรมของบริษัท

บริษัทตระหนักอยู่เสมอว่า บริษัทอยู่รอดและเจริญเติบโตได้ก็ด้วยอาศัยสังคมและส่วนรวม ดังนั้นบริษัทจึงได้คืนกำไรส่วนหนึ่งให้แก่สังคม โดยได้จัดงบประมาณส่วนหนึ่งจากรายได้ของบริษัท เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และกิจกรรมสาธารณกุศลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีส่วนร่วมทางสังคมในการให้การสนับสนุนทางการเงิน หรือสิ่งของแก่กิจกรรมที่ธำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชนที่ดีในการให้การอุปถัมภ์กิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ให้การสนับสนุนกิจกรรมทางด้านการศึกษา การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพความสามารถทางด้านกีฬา การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้น บริษัทยังได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชุมชนที่อยู่โดยรอบและบริเวณใกล้เคียง โดยสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้นำชุมชนในหลากหลายระดับเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม โดยในปี 2555 บริษัทยังได้กำหนดแนวทางในการส่งเสริม “คนคุณภาพและสังคมคุณธรรม” ผ่านโครงการและกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมหลายโครงการ อาทิ

การสร้างคนคุณภาพ

โครงการ Samart Innovation Awards หรือโครงการเถ้าแก่น้อยเทคโนโลยี โครงการประกวดนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ด้วยความมุ่งหวังที่จะเติมเต็มความสามารถ ประสบการณ์ สู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้และอาชีพ ให้กับนักคิดนักพัฒนาคนไทยอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 10 (ตั้งแต่ปี 2546-2555)

สนับสนุนโอกาสทางการศึกษา

สนับสนุนการศึกษาวิจัย แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาวิทยาการหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ ในนามของบริษัท สามารถ อินโฟเนต จำกัด

พัฒนาความสามารถด้านกีฬา

โครงการการสนับสนุนด้านกีฬา เช่น การให้ทุนการแข่งขันฟุตบอล อาทิ สโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด สโมสรสงขลา (วัวชน) สโมสรฟุตบอลชลบุรี เอฟซี สโมสรฟุตบอลแพร่ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอล ราชบุรี สโมสรฟุตบอลทีโอที เอสซี สโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด สโมสรฟุตบอล จังหวัดนครราชสีมา เป็นต้น

สนับสนุนนักกีฬาวอลเลย์บอลไทย โดยมอบเงินพิเศษสมทบ 100,000 บาท แก่สมาคมวอลเลย์บอลแห่งประเทศไทย ในนามของบริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) เพื่อมอบให้กับนักกีฬาที่ร่วมแข่งขันที่ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมสังคมคุณธรรม

โครงการ “สามารถ ดี...คลับ” ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มพนักงานจิตอาสา ในการทำประโยชน์และช่วยเหลือสังคมด้านต่างๆ ผ่านกิจกรรมหลากหลายทั้งภายในและภายนอก อาทิ

- Samart Mind Power เพื่อส่งเสริมคุณธรรม นำหลักธรรมมากล่อมเกลาจิตใจ ให้เกิดจิตสำนึกที่ดี ทั้งกลุ่มเด็ก : กลุ่มเด็กด้อยโอกาส และบุตรหลานพนักงาน ณ วัดบรมนิวาสและวัดไตรมิตร และกลุ่มผู้ใหญ่ : กลุ่มพนักงาน ร่วมปฏิบัติธรรม ภายใต้หัวข้อ Format จิต... Delete อารมณ์ ณ วัดพระราม 9 เฉลิมพระเกียรติ

- อาสาพาน้องเที่ยว...นิทรรศรัตนโกสินทร์ เพื่อเปิดโลกการเรียนรู้ให้กับ กลุ่มเด็กด้อยโอกาสจากมูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก และกลุ่มบุตรหลานพนักงาน ณ พิพิธภัณฑ์มัลติมีเดีย...นิทรรศรัตนโกสินทร์

ส่งเสริมความเอื้ออาทรในชุมชน

สนับสนุนการปรับปรุงห้องผลิตหนังสืออักษรเบรลล์ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด ถนน ติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี เพื่อเพิ่มคุณภาพการผลิตสื่อต่างๆ ให้กับห้องสมุดหรือสมาชิกผู้พิการทางสายตาทั่วประเทศ

สนับสนุนเสื้อกันฝนและเสื้อสะท้อนแสงแก่ตำรวจจราจร ในพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรปากเกร็ด และสถานีตำรวจภูธรปากคลองรังสิต เป็นประจำทุกปี เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่

การบริจาคทานแก่ผู้ยากไร้ในชุมชน ในนามของ “มูลนิธิสามารถ” มอบเงินบริจาคและเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็น เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ทั้งเด็ก คนชรา และผู้พิการต่างๆ

การระดมทุนทรัพย์และสิ่งของจำเป็นเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น การจัดหาเรือให้แก่หน่วยงานราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาอุทกภัย

สิ่งแวดล้อม

บริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมาตรฐานการจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นพลเมืองดี ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย หรือข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบต่อสังคมในการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาด พร้อมทั้งส่งเสริมและรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบายเพื่อการส่งเสริมให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในองค์การ เพื่อปลูกฝังให้พนักงานทุกคนคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ โดยการรณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ผ่านกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วม รวมทั้งดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมบริษัท เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อต่างๆ เช่น ผ่านทาง e-mail ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ การประกาศผ่านเสียงตามสายของบริษัท เป็นต้น ในปี 2555 บริษัทมุ่งพัฒนาสินค้าและบริการ โดยคำนึงถึงการอนุรักษ์และมาตรฐานความปลอดภัยทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการนำเสนอบริการทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคมที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าแก่องค์การภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจที่มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกัน อาทิ โครงการติดตั้งระบบมิเตอร์อ่านไฟฟ้าอัตโนมัติ (Automatic Meter Reader) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นต้น นอกจากนั้นบริษัทยังได้จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานในองค์การให้ใส่ใจสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าผ่านโครงการรณรงค์ประหยัดพลังงาน “ลดละเลิก” ที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวนา คำเจริญ (2545: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจภายในงานของพนักงานโรงแรม รีเจนท์ เชียงใหม่ รีสอร์ท แอนด์ สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldhman, 1976 พบว่าคือความหลากหลายของทักษะ(SkillVariety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน(Task Identity) ความสำคัญของงาน(Task Significance)ความมีเอกสิทธิ์ของงาน(Autonomy) ผลย้อนกลับของงาน(Feedback) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รังสรรค์ อ่วมมี (2550: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18วิศวกรรม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ธนากร ทวีรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตภายในบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่งจำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามโดยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 11 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความรับผิดชอบ 3) โอกาสก้าวหน้า 4) การได้รับการยกย่อง 5) งานที่น่าสนใจมีคุณค่า 6) ความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) รูปแบบในการบังคับบัญชา 8) เงินเดือน 9) ความมั่นคงของงาน 10) นโยบายและการบริหารงาน และ 11) สภาพแวดล้อมในการทำงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysisof Varience (ANOVA)) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านงานที่น่าสนในมีคุณค่า ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบการ บังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะบุคคลด้านประสบการณ์ และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษา มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิสูตร สังข์ฉิม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแข่งขันในโลกาภิวัตน์ กลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานทุกระดับของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด กำหนดที่ค่าความเชื่อมั่น 95%และมีค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จำนวนประชากรที่สุ่มตรวจสอบ 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สาเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าด้านที่สูงอันดับแรกคือ ความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความก้าวหน้า ในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจปานกลางอยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 81.3% แนวทางการปฏิบัติคือ พนักงานต้องศึกษาต่อให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น และ บริษัทต้องให้การสนับสนุนบุคลากรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 5,521 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 28 ตุลาคม 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540) กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+(N\,e^2)} \qquad (3.1)$$

เมื่อ n แทน จำนวนตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรในการวิจัยมีทั้งสิ้น 5,521 คน

e แทน ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ร้อยละ 5

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{5,521}{1 + ((5,521)(0.05)^2)} \quad (3.2)$$

$$= 373$$

กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 373 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)จากพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน รวมทั้งหมด 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน
5. ผลย้อนกลับของงาน

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordering Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านความก้าวหน้า

6) ด้านค่าตอบแทน

7) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ

8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

9) ด้านสภาพการทำงาน

10) ด้านการบังคับบัญชา

11) ด้านสถานภาพในการทำงาน

12) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหา

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.ชัยสิทธ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. คุณวิรัช ไชยสิทธ์	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมระบบ	บริษัท สามารถคอมเทคจำกัด
3. คุณชุติชีวัน ชัยพานิชยกุล	รองผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมระบบ	บริษัท สามารถคอมเทค จำกัด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์แอลฟา" (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้ คือ

$$(\alpha) = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\} \qquad (3.3)$$

(α) แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าที่ได้ดังตารางที่ 3.2 - ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ความหลากหลายของทักษะ	0.800
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.820
3. ความสำคัญของงาน	0.809
4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	0.920
5. ผลย้อนกลับของงาน	0.816

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.871
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.823
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.800
4. ความรับผิดชอบ	0.789
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.865
6. นโยบายและการบริหาร	0.793
7. การปกครองบังคับบัญชา	0.915
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.876
9. สภาพการทำงานและความมั่นคง	0.800
10. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.838

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท สามารถ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 373 ชุด

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความวาร สารสถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. **แบบสอบถามส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หาค่าความถี่และค่าร้อยละ(Percentage)ของตัวแปรนำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

2. **แบบสอบถามส่วนที่ 2** นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานมาวิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรอิสระและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงาน สามารถแปลความได้ดังนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีของเบสท์ Best J.w อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544:257)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณลักษณะงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 - 4.999	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึงคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง คุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนแตกต่างกันมาก

3. **แบบสอบถามส่วนที่ 3** นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มาวิเคราะห์ โดยเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนน คำตอบแต่ละข้อ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)มาตรฐานของตัวแปรตามโดยนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถแบ่งได้ดังนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีของเบสท์ Best J.w (อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544:257))

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
4.500 – 5.000	มากที่สุด
3.500 - 4.999	มาก
2.500 – 3.499	ปานกลาง
1.500 – 2.499	น้อย
1.000 – 1.499	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไปหมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. การทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ในส่วนของแบบทดสอบส่วนที่ 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \qquad (3.4)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ในส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n} \tag{3.5}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนของแต่ละคน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \tag{3.6}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนของแต่ละคน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2552) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม(Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ji} + \beta_2 X_{2i} + ... + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \tag{3.7}$$

เมื่อ Y_i แทน ค่าสังเกตุที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ I = 1,2,...,n

X_{ji} แทน ค่าสังเกตุที่ i ของตัวแปรอิสระ ที่ j เมื่อ j = 1,2,...,k

β_0 แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

β_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)

ε_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ *i*

n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติฐาน (*Assumptions*) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\widehat{Y_1} = b_0+b_1X_{1i}+b_2X_{2i}+...+b_kX_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่ $\widehat{Y_1}$ เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2 ... b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, ... \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2 ... b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, ... \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยมีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{pmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ . \\ . \\ Y_n \end{pmatrix} \quad X = \begin{pmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & ... & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & ... & X_{k2} \\ . & . & . & ... & . \\ . & . & . & ... & . \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & ... & X_{kn} \end{pmatrix} , b = \begin{pmatrix} b_0 \\ b_1 \\ . \\ . \\ b_k \end{pmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = ... = \beta_k = 0$

H_1 : อย่างน้อย β_j อย่างน้อย 1 ค่า $\neq 0$ เมื่อ j = 1,2,...,k

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \qquad (3.10)$$

เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$ แทน ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = k, (n-k-1) หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวนได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั้นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ ที่ df = k, (n-k-1) หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

H_0 : $\alpha_j = 0$

H_1 : $\beta_j \neq 0$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังที่สองของ Var(b_j) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าอยู่ระหว่าง-$t_{\alpha/2}$, dfและ$t_{\alpha/2}$,df จากตารางหรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่า β_i=0

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า -$t_{\alpha/2}$, df หรือมากกว่า $t_{\alpha/2}$,df จากตารางหรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p - value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิผลต่อตัวแปรตาม

การแปลความหมายเมื่อผลการทดสอบ พบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y' จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination, R^2)ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ คำนวณจากสูตร

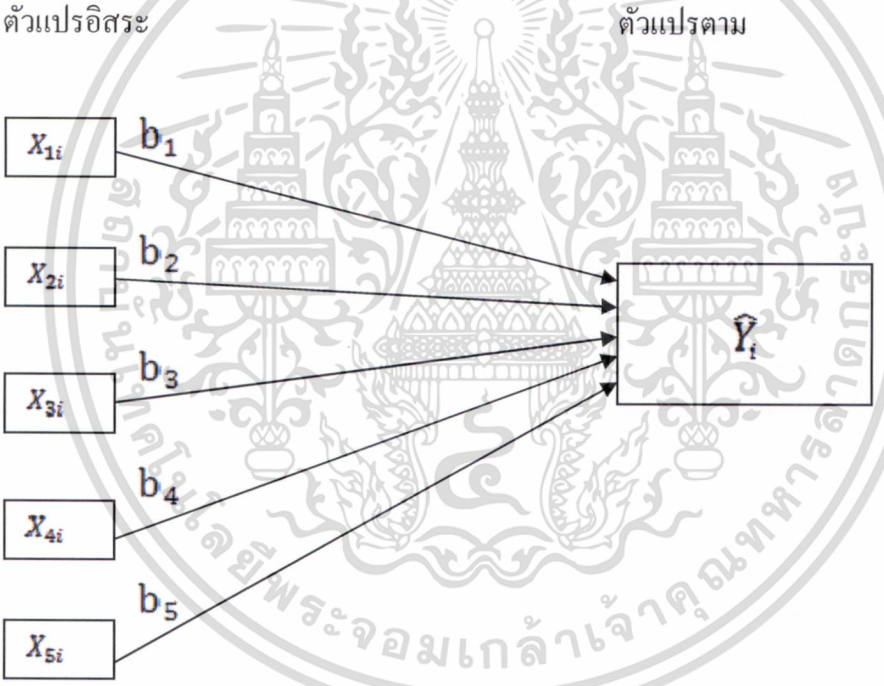
$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100 \text{ , } 0 \leq R^2 \geq 1 \quad (3.14)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_{1i}	แทน	ความหลากหลายของทักษะ
X_{2i}	แทน	ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
X_{3i}	แทน	ความสำคัญของงาน
X_{4i}	แทน	ความมีเอกสิทธิ์ของงาน
X_{5i}	แทน	ผลย้อนกลับของงาน

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-3



ภาพที่ 3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น

สมการที่ 1 : $\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_{1i}+b_2X_{2i}+b_3X_{3i}+b_4X_{4i}+b_5X_{5i}$

สมการที่ 2 : $\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_{1i}+b_2X_{2i}+b_3X_{3i}+b_4X_{4i}+b_5X_{5i}$

สมการที่ 3 : $\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_{1i}+b_2X_{2i}+b_3X_{3i}+b_4X_{4i}+b_5X_{5i}$

$\hat{Y}_1$ = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

$\hat{Y}_2$ = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\hat{Y}_3$ = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

$b_1 \ldots b_5$ = สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

b_0 = ค่าคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยการแบบสอบถาม จำนวน 373 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับคุณลักษณะงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

4.4 วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

4.5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในบริษัท ตำแหน่งงานและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	303	81.2
หญิง	70	18.8
รวม	373	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2.อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	102	27.3
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	177	47.5
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	91	24.4
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3	0.8
รวม	373	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	332	65.1
สมรส	41	29.9
รวม	373	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ปวส./อนุปริญญา	12	3.2
ปริญญาตรี	357	95.7
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.1
รวม	373	100.0
5. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	75	20.1
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี	127	34.0
มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	158	42.4
มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี	7	1.9
มากกว่า 8 ปี	6	1.6
รวม	373	100.0
6.ตำแหน่ง		
พนักงานทั่วไป	364	97.6
หัวหน้างานหรือผู้จัดการส่วน	8	2.1
ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	1	0.3
รวม	373	100.0
7.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท	173	46.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท	191	51.2
มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท	8	2.1
มากกว่า 40,000 บาท	1	0.3
รวม	373	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 รองลงมาคือ พนักงานเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี - 30 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุมากกว่า 30 ปี - 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 อายุมากกว่า 35 ปี- 40 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0. 8 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และรองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในกลุ่มพนักงานทั่วไป จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ97.6 รองลงมาคือตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในกลุ่มหัวหน้างานหรือผู้จัดการส่วน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในกลุ่มผู้จัดการแผนกขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

4.2 ระดับคุณลักษณะงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน

ด้านที่	คุณลักษณะของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความหลากหลายของทักษะ	3.223	0.528	ปานกลาง	5
2	ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.738	0.518	มาก	1
3	ความสำคัญของงาน	3.706	0.500	มาก	2
4	ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	3.474	0.600	ปานกลาง	3
5	ผลย้อนกลับของงาน	3.277	0.334	ปานกลาง	4
	โดยรวม	3.369	0.316	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณลักษณะงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.369 และระดับคุณลักษณะของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.316 เมื่อพิจารณาระดับคุณลักษณะของงานในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า คุณลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.738 และมีระดับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.518

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ความสำคัญของงาน พบว่า คุณลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.706 และมีระดับความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.500

ลำดับที่ 3 ความมีเอกสิทธิ์ของงานพบว่า คุณลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.474 และมีระดับความมีเอกสิทธิ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

ลำดับที่ 4 ผลย้อนกลับของงานพบว่า คุณลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.277 และมีระดับผลย้อนกลับของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.334

ลำดับที่ 5 ความหลากหลายของทักษะ พบว่า คุณลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 และมีระดับความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.528

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	งานในความรับผิดชอบของท่านประกอบด้วยงานหลายอย่างและมีความท้าทาย	3.493	0.805	ปานกลาง	2
2	งานที่ท่านปฏิบัติ ต้องใช้ทักษะความชำนาญหลายด้าน	3.603	0.863	มาก	1
3	งานที่ท่านปฏิบัติแต่ละอย่างมีความซ้ำซ้อนกัน	3.198	0.906	ปานกลาง	4
4	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากไป	2.595	0.806	ปานกลาง	5
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งต้องได้รับการอบรมอยู่เสมอ	3.223	0.834	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.223	0.527	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 และระดับคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 0.527 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่1 งานที่ท่านปฏิบัติ ต้องใช้ทักษะความชำนาญหลายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.603 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 2 งานในความรับผิดชอบของท่านประกอบด้วยงานหลายอย่างและมีความท้าทาย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.493 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งต้องได้รับการอบรมอยู่เสมอพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.223 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติแต่ละอย่างมีความซ้ำซ้อนกันพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.198 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 5 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากเกินไปพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.595 พนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	3.456	0.868	ปานกลาง	5
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	3.949	0.779	มาก	1
3	ในกรณีที่งานมีปัญหา ท่านสามารถทราบถึงปัญหา และจุดประสานงานได้	3.743	0.721	มาก	4
4	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของงานที่ชัดเจน	3.745	0.742	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
5	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน	3.796	0.780	มาก	2
โดยรวม		3.738	0.518	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.738 และระดับคุณลักษณะของงานด้านความเอกลักษณ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.949 และพนักงานแต่ละคนระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านปฏิบัติสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.796 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 3 การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของงานที่ชัดเจนพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.745 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

ลำดับที่ 4 ในกรณีที่งานมีปัญหา ท่านสามารถทราบถึงปัญหา และจุดประสานงานได้เป็นอย่างดีพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.743 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.721

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานอย่างเด่นชัดพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.456 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท	3.946	0.629	มาก	1
2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอื่น	3.887	0.625	มาก	3
3	งานของท่านสามารถทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัท	3.945	0.800	มาก	2
4	งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลจำนวนมาก	3.794	0.906	มาก	4
5	งานที่ทำอยู่เป็นงานเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้	2.978	0.769	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.706	0.500	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.706 และระดับคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.500 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.946 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.629

ลำดับที่ 2 งานของท่านสามารถทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัทพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.945และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอื่นพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.887 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.625

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลจำนวนมากพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.794 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 5 งานที่ทำอยู่เป็นงานเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.978 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	3.279	0.841	ปานกลาง	5
2	ท่านมีโอกาสที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงานและกระบวนการทำงานด้วยตนเอง	3.343	0.755	ปานกลาง	4
3	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ ต่อ ในงานที่ปฏิบัติ	3.544	0.850	มาก	3
4	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้อย่างเต็มที่	3.630	0.731	มาก	1
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและแก้ปัญหาในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.574	0.815	มาก	2
โดยรวม		3.474	0.600	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.474 และระดับคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้อย่างเต็มที่พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.731

ลำดับที่ 2 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและแก้ปัญหาในงานที่ท่านได้รับมอบหมายพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.574 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 3 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ต่อในงานที่ปฏิบัติพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.544 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงานและกระบวนการทำงานด้วยตนเองพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.343 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.279 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณลักษณะของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลหรือไม่	3.783	0.617	มาก	2
2	ลักษณะงานที่ท่านทำสามารถวัดผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.847	0.564	มาก	1
3	งานของท่านไม่สามารถวัดผลสะท้อนกลับได้เนื่องจากต้องรอให้งานแล้วเสร็จจากบุคคลอื่น	2.987	0.767	ปานกลาง	4
4	งานของท่านจะได้รับการสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ	3.457	0.705	ปานกลาง	3
5	ท่านไม่มีโอกาสรู้ได้เลยว่างานที่ท่านปฏิบัติมีข้อบกพร่องหรือมีผลลัพธ์ดีหรือไม่อย่างไร	2.308	0.894	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.277	0.334	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.277 และระดับคุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.334 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ลักษณะงานที่ท่านทำสามารถวัดผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมพบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.847 และพนักงานแต่ละคนมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.564

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลหรือไม่พบว่า อยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.783 และพนักงานแต่ละคนระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.617

ลำดับที่ 3 งานของท่านจะได้รับการสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.457 และพนักงานแต่ละคนระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 4 งานของท่านไม่สามารถวัดผลสะท้อนกลับได้เนื่องจากต้องรอให้งานแล้วเสร็จจากบุคคลอื่นก่อนพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.987 และพนักงานแต่ละคนระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 5 ท่านไม่มีโอกาสรู้ได้เลยว่างานที่ท่านปฏิบัติมีข้อบกพร่องหรือมีผลลัพธ์ดีหรือไม่อย่างไรพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.308 และพนักงานแต่ละคนระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

4. 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8 - 4.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ปัจจัยจูงใจ	3.368	0.349	ปานกลาง	2
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.369	0.381	ปานกลาง	1
โดยรวม		3.368	0.316	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.368 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.316 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.369 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.381

ลำดับที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.368และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.349

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.295	0.533	มาก	1
2	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้น	3.834	0.733	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.102	0.660	มาก	2
4	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.067	0.671	มาก	3
5	ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.030	0.536	มาก	4
	โดยรวม	4.065	0.423	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.065 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.423 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.295 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533

ลำดับที่ 2 ท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.102 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 3 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.067 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.671

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.834 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.421	0.674	ปานกลาง	4
2	ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.054	0.791	ปานกลาง	5
3	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.429	0.621	ปานกลาง	3
4	เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.568	0.501	มาก	1
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	3.432	0.721	ปานกลาง	2
	โดยรวม	3.381	0.399	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.399 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่านพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.568 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.501

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.432 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.721

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.429 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.621

ลำดับที่ 4 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.421 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่านพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.054 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.032	0.772	ปานกลาง	4
2	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.517	0.642	มาก	2
3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ	3.282	0.955	ปานกลาง	3
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก	3.531	0.767	มาก	1
5	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านมีการพัฒนาศักยภาพ	3.201	0.907	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.313	0.583	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.583 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบากพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.531 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.517 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642

ลำดับที่ 3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.282 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 5 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านมีการพัฒนาศักยภาพพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.201 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคย ปฏิบัติมาก่อน	3.799	0.711	มาก	1
2	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคล อื่นปฏิบัติไม่ได้	3.649	0.724	มาก	2
3	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	3.204	0.780	ปานกลาง	4
4	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีระบบ	3.410	0.587	ปานกลาง	3
5	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.115	0.836	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.435	0.474	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.474 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.799 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 2 ท่านท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.649 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 3 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีระบบพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.410 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 4 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.204 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.115 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	2.566	0.851	ปานกลาง	4
2	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	2.748	0.907	ปานกลาง	2
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น	2.778	0.862	ปานกลาง	1
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ	2.619	0.786	ปานกลาง	3
5	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.507	0.912	ปานกลาง	5
	โดยรวม	2.643	0.628	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.643 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.628 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้นพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.778 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.862

ลำดับที่ 2 การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.748 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.619 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.566 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 5 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.507 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.056	0.586	ปานกลาง	5
2	บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.332	0.753	ปานกลาง	4
3	บริษัทของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.480	0.674	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
4	บริษัทของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.477	0.847	ปานกลาง	3
5	นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.558	0.726	มาก	1
โดยรวม		3.381	0.468	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.381 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.468 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.558 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกันพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.332 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 5 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.507 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานเป็นอย่างดี	3.955	0.820	มาก	1
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามที่ท่านปรารถนา	3.536	0.837	มาก	4
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.504	0.815	มาก	5
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.657	0.807	มาก	2
5	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.598	0.921	มาก	3
โดยรวม		3.650	0.668	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.668 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.955 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่านพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.657 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวกพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.598 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามที่ท่านปรารถนาพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.536 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ท่านสามารถทำงานรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.311	0.605	มาก	1
2	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงานเป็นอย่างดี	3.944	0.651	มาก	2
3	เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	3.847	0.677	มาก	4
4	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.885	0.648	มาก	3
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.823	0.601	มาก	5
	โดยรวม	3.962	0.481	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.962 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.481 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.311 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงานเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.944 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.885 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.648

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อนพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.847 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.885 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	3.150	0.885	ปานกลาง	2
2	ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.367	0.982	น้อย	5
3	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม	3.123	0.715	ปานกลาง	3
4	หน่วยงานของท่านเป็นบริษัทที่มี ความมั่นคงในการทำงาน	3.799	0.703	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.051	0.759	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.098	0.528	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.098 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.528 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านหน่วยงานของท่านเป็นบริษัทที่มี ความมั่นคงในการทำงานพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.799 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.703

ลำดับที่ 2 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งานพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.150 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.123 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.051และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 5 ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.367 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.982

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือน

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือน	n = 373		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	2.938	0.740	ปานกลาง	2
2	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.488	1.018	น้อย	4
3	ท่านพอใจในสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ ของบริษัท	2.912	0.939	ปานกลาง	3
4	ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่ใน ปัจจุบัน มีความเหมาะสม	3.080	0.858	ปานกลาง	1
5	สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	2.359	0.904	น้อย	5
โดยรวม		2.756	0.622	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.756 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกันมาก โดยการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่า 0.622 เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.080 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 2 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่านพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.938 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจในสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ ของบริษัทพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.912 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีพบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.488 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.018

ลำดับที่ 5 สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้พบว่า พนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.359 และพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

การวิเคราะห์คุณลักษณะของงานความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหูคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5

b_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ t

Sig. แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย

R แทน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสมการกับตัวแปรตาม

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหูสูตรแสดงค่าสัมประสิทธิ์ภาพในการทำนาย

F แทน อัตราส่วนวิกฤติ

Sig. F แทน สถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

SEE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร

X_1 แทน ความหลากหลายของทักษะ

X_2 แทน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

X_3 แทน ความสำคัญของงาน

X_4 แทน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน

X_5 แทน ผลย้อนกลับของงาน

$\hat{Y}_1$ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\hat{Y}_2$ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

$\hat{Y}_3$ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.283	8.673	0.000**
ความหลากหลายของทักษะ	0.034	1.412	0.159
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.122	4.401	0.000**
ความสำคัญของงาน	0.128	4.459	0.000**
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	0.329	14.892	0.000**
ผลย้อนกลับของงาน	- 0.030	-0.821	0.412
$R = 0.772$; $R^2 = 0.595$; SEE = 0.224; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.595 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจได้ร้อยละ 59.5 (R^2= 0.595) โดยความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 รองลงมาคือความสำคัญของงานและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ส่วนความหลากหลายของทักษะ และผลย้อนกลับของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.283^{**} + 0.034\ X_1 + 0.122^{**}\ X_2 + 0.128^{**}\ X_3 + 0.329^{**}\ X_4 - 0.030\ X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	2.620	11.011	0.000**
ความหลากหลายของทักษะ	0.093	2.401	0.017*
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	- 0.173	- 3.872	0.000**
ความสำคัญของงาน	0.073	1.581	0.115
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	0.193	5.434	0.000**
ผลย้อนกลับของงาน	0.047	0.793	0.428
$R = 0.348$; $R^2 = 0.121$; SEE = 0.360; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.121 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนได้ร้อยละ 12.1 ($R^2 = 0.121$) โดยความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วน รองลงมาคือ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ ความหลากหลายของทักษะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ด้านความสำคัญของงานและผลย้อนกลับของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้ดังสมการ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 2.620^{**} + 0.093^{*}X_1 - 0.173^{**}X_2 + 0.073\,X_3 + 0.193^{**}X_4 + 0.047\,X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ถดถอยชิงเส้นพหุคูณของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.951	11.440	0.000**
ความหลากหลายของทักษะ	0.064	2.287	0.023*
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	-0.025	-0.793	0.429
ความสำคัญของงาน	0.100	3.036	0.003**
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	0.261	10.246	0.000**
ผลย้อนกลับของงาน	0.008	0.197	0.844
$R = 0.586$; $R^2 = 0.343$; SEE = 0.258 p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34.3 ($R^2 = 0.343$) โดยความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 รองลงมาคือความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ส่วนความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และผลย้อนกลับของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังสมการ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.951^{**} + 0.064^{*}X_1 - 0.025\,X_2 + 0.100^{**}X_3 + 0.261^{**}X_4 + 0.008\,X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยการศึกษาในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ 2557 ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยแยกออกเป็น 4 ตอน ได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 373 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย มีอายุมากกว่า 25 ปี - 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในบริษัทมากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน5 ปี ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในกลุ่มพนักงานทั่วไป และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานของ บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณลักษณะของงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับคุณลักษณะของงานในแต่ละด้านสามารถเรียงตามจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงานและความหลากหลายของทักษะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

พนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านสามารถเรียงตามจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยค้ำจุน

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

สมมติฐานที่ 1 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และคุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจได้ร้อยละ 59.5

สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะของงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน และคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนได้ร้อยละ 12.1

สมมติฐานที่ 3 ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน และคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 34.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด" สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัตน์ คูตระกูล (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกอบรมทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่พนักงานเสนอ และกล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยเกินไป ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ท้าท้ายและน่าสนใจ ส่วนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานเป็นไปได้ยากเพราะพนักงานในองค์กรมีจำนวนมากยากต่อการประเมินอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับมากในด้านการควบคุมและการนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน เข้าถึงพนักงาน และงานที่ปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกับงานของบุคคลอื่นจึงต้องให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน และพยายามปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาวะการทำงานและด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากในการปฏิบัติงานพนักงานทุกคนต้องการความชัดเจนในคำสั่งและนโยบาย เพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ในส่วนค่าจ้างค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับยังไม่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

5.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงาน บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2.1 คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานได้ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ น่าจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าผลงานที่ออกมามาจากการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาตา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความมีเอกสิทธิ์ของงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.2.2.2 คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก และเป็นงานที่ทำรายได้ให้กับบริษัททำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเจิด บุญเสริมสง (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไทยเมอรี่ จำกัด พบว่าความสำคัญงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.2.3.3 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานที่ทำต้องใช้ความชำนาญและทักษะหลายด้าน พนักงานก็น่าจะมีโอกาสแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท เกิดความรู้สึกว่าพนักงานได้ทำงานที่ท้าทายไม่จำเจก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่าความหลากหลายของทักษะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

5.2.3.4 คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานอาจไม่ทราบว่าขอบเขตของงานที่ตนรับผิดชอบต้องเริ่มต้นหรือสิ้นสุดที่ตรงไหน ไม่เห็นผลการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาด หนูนาค (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่าเอกลักษณ์ของงานมีผลต่อแรงใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน

5.2.3.5 คุณลักษณะของงานด้านผลย้อนกลับของงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่พนักงานไม่มีโอกาสได้รู้ว่างานที่ทำมีข้อบกพร่องหรือมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลลัพธ์ที่ดีอย่างไร พนักงานก็อาจจะรู้สึกว่าพนักงานไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ไม่เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวงอรุณ โชตินอก (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาตา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลสะท้อนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะควรจัดจำนวนคนให้มีเพียงพอกับปริมาณงานอย่างเหมาะสม ซึ่งในประเด็นนี้พนักงานรู้สึกไม่แน่ใจว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีปริมาณมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งผู้บริหารควรมีการพูดคุยกับพนักงานและดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ผู้บริหารควรพิจารณาจากข้อมูลการทำงานล่วงเวลาประกอบ เพื่อวิเคราะห์ว่า ปริมาณคนกับงานมีความเหมาะสมกันหรือไม่ และต้นทุนในการจ้างพนักงานเพิ่มจะคุ้มค่าหรือไม่

2. คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงานด้วยการชี้แจ้งรายละเอียดทุกขั้นตอนของงานตั้งแต่ต้นจนจบ ให้พนักงานเห็นว่างานนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร ควรสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานด้วยการชื่นชม ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพงานโดยรวม เพื่อสร้างสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

3. คุณลักษณะของงานด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานบริษัทควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดตัดสินใจในงานของตนเองมากขึ้นให้พนักงานได้จัดตารางการทำงานของตน และหัวหน้างานไม่ควรควบคุมเข้มงวดเกินไปหรือทางบริษัทอาจจะมีการจัดให้พนักงานผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้ตรวจหรือควบคุมงานเพราะการที่พนักงานด้วยกันเองเป็นผู้คุมงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง มีอิสระในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมกับงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. อาจศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ การปรับตัว ความผูกพันธ์ต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มาพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานกับแรงจูงใจโดยศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจคือทฤษฎีสองปัจจัย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้ทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างไปด้วยกันเองเป็นผู้คุมงานจะทำให้พนักงานมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกเป็นกันเอง มีอิสระในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมกับงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ. 2547. "บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนาทิพย พลเสน. 2554. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันตอองคการของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นสวนยานยนต กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด." **วารสารครุศาสตรอุตสาหกรรม**. 10(3) : 324-326.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. **หลักการจัดการและหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: พ.ศ.พัฒนา.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. 2552. **การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน**. กรุงเทพมหานคร: Think beyond.

ธนากร ทวีรัตน์. 2551. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด." การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธิติภพ ชยธวัช. 2547. **คัมภีร์ การบริหาร**. กรุงเทพฯ: มีโชค.

บุตรี จารุโรจน์. 2549. **หลักการจัดการ Management a practical introduction**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บรรเจิด บุญเสริมส่ง. 2550. "การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับลิชชิ่ง

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2544. **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ออฟเดอร์มิสท์

พุทธชาด หนูนาค. 2547. "อิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขอพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาวนา คำเจริญ. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะงาน." วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชนา.

รังสรรค์ อ่วมมี. 2550. " คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ราณี อิสิชัยกุล. 2549. **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รวงอรุณ โชตินอก. 2550. "คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คอนโทรล ดาตา (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร วิทยอุดม. 2554. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิสูตร สังข์ฉิม. 2552. "ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด." การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมชาย หิรัญกิจ. 2545. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สังศิต พิริยะรังสรรค์. 2546. **แรงานสัมพันธ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพเดือนตุลา.

สุรัตน์ คูตระกูล. 2550. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อาภรณ์ ภู่วิทยา. 2548. **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Carpenter, Karen D. 1988. "The Relationship Between Job Characteristics, Work Motivation, and General Job Satisfaction Middle Managers for Baccalaureate Nursing Dissertation Abstracts international". University of south Caralina.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1980. **Work Redesign**. MA : Addison-Wesley.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....

สถานที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัดเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปนำเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำวิจัยในครั้งนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดที่แท้จริงของท่าน โดยในแบบสอบถามแต่ละตอนท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้ด้วย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ท่านประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวชลาธร ศรีอำนวย

นศ. ระดับ ปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ☐ มากกว่า 25 ปี – 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี – 35 ปี ☐ มากกว่า 35 ปี – 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า ☐ อนุปริญญา / ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี ☐ มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 8 ปี

☐ มากกว่า 8 ปี

6. ตำแหน่ง

☐ พนักงานทั่วไป

☐ หัวหน้างานหรือผู้จัดการส่วน

☐ ผู้จัดการแผนกขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

☐ มากกว่า 30,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คำถามด้านคุณลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าลักษณะงานของท่านตรงกับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เพียงข้อละ 1 คำตอบ

คุณลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความหลากหลายของทักษะ						
1	งานในความรับผิดชอบของท่าน ประกอบด้วยงานหลายอย่างและมีความท้าทาย					
2	งานที่ท่านปฏิบัติ ต้องใช้ทักษะความชำนาญหลายด้าน					
3	งานที่ท่านปฏิบัติแต่ละอย่างมีความซ้ำซ้อนกัน					
4	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากเกินไป					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งต้องได้รับการอบรมอยู่เสมอ					
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						
6	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานอย่างเด่นชัด					
7	งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน					
8	ในกรณีที่งานมีปัญหา ท่านสามารถทราบถึงปัญหา และจุดประสานงานได้เป็นอย่างดี					
9	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของงานที่ชัดเจน					
10	งานที่ท่านปฏิบัติสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความสำคัญของงาน						
11	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอื่น					
13	งานของท่านสามารถทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัท					
14	งานของท่านมีผลกระทบต่อบุคคลจำนวนมาก					
15	งานที่ทำอยู่เป็นงานเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้					
ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน						
16	ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่					
17	ท่านมีโอกาสที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงานและกระบวนการทำงานด้วยตนเอง					
18	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างที่ ต่อ ในงานที่ปฏิบัติ					
19	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้อย่างเต็มที่					
20	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและแก้ปัญหาในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณลักษณะงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านผลย้อนกลับของงาน						
21	ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลหรือไม่					
22	ลักษณะงานที่ท่านทำสามารถวัดผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
23	งานของท่านไม่สามารถวัดผลสะท้อนกลับได้เนื่องจากต้องรอให้งานแล้วเสร็จจากบุคคลอื่นก่อน					
24	งานของท่านจะได้รับการสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ					
25	ท่านไม่มีโอกาสรู้ได้เลยว่างานที่ท่านปฏิบัติมีข้อบกพร่องหรือมีผลลัพธ์ดีหรือไม่อย่างไร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เพียงข้องละ 1 คำตอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้น					
3	ท่านแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
6	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
7	ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
9	เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
13	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ					
14	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก					
15	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านมีการพัฒนาศักยภาพ					
ด้านความรับผิดชอบ						
16	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคย ปฏิบัติมาก่อน					
17	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคล อื่นปฏิบัติไม่ได้					
18	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่					
19	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
21	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
22	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
23	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
24	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ					
25	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหาร						
26	บริษัทของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27	บริษัทของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	บริษัทของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
29	บริษัทของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
30	นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
31	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำตามที่ท่าน ปรารถนา					
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
35	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
36	ท่านสามารถทำงานรวมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
37	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อ ประสานงานเป็นอย่างดี					
38	เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน					
39	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
40	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน					
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง						
41	เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
42	ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
43	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
44	หน่วยงานของท่านเป็นบริษัทที่มี ความมั่นคงในการทำงาน					
45	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						
46	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน					
47	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
48	ท่านพอใจในสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ ของบริษัท					
49	ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่ใน ปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
50	สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ท่านประสงค์

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ท่านคิดว่าจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านได้

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชลาธร ศรีอำนวย
วัน เดือน ปีเกิด	20 ตุลาคม 2531
ที่อยู่	1/1 หมู่ 7 ต.ทุ่งขนาน
	อ. สอยดาว จ. จันทบุรี
	รหัสไปรษณีย์ 22180
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
	สาขาคอมพิวเตอร์
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2554–พ.ศ. 2557
	ตำแหน่งวิศวกรระบบ
	บริษัท สามารถคอมเทค จำกัด
	จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้