

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท กุลธร สเต็ล จำกัด

EMPLOYEES' MOTIVATION AFFECTING WORKING PERFORMANCE:  
A CASE STUDY OF KULTHORN STEEL COMPANY LIMITED



พ.ศ. 2559

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 145022  
รับเดือนปี - 9 ส.ค. 2560

b. 128.2548  
i. ....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่พ.ศ. 2559 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**EMPLOYEES' MOTIVATION AFFECTING WORKING PERFORMANCE:  
A CASE STUDY OF KULTHORN STEEL COMPANY LIMITED**



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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2016**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท กุลธร สตีล จำกัด  
EMPLOYEE'S MOTIVATION AFFECTING  
WORKING PERFORMANCE: A CASE STUDY OF  
KULTHORN STEEL COMPANY LIMITED

ชื่อนักศึกษา

นายพิทักษ์ ยกศิริ

รหัสประจำตัว

57611048

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐฉา ไรจน์นิรัตติกุล	
รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 15:00 – 16.30 น.

สถานที่สอบ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 FAM 403

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน
นักศึกษา	กรณีศึกษา บริษัท กุลธร สตีล จำกัด
รหัสนักศึกษา	นายพิทักษ์ ยกศิริ
ปริญญา	57611048
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ.	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	2559
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

### บทคัดย่อ

ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต นอกจากการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนสูง แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นแต่ละบริษัทจึงจำเป็นต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน บริษัท กุลธร สตีล จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยที่มีฝีมือ เนื่องจากการลาออกของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานในปี 2558 เฉลี่ยร้อยละ 3.64 หรือเฉลี่ย 10 คนต่อเดือน จากจำนวนพนักงานเฉลี่ย 275 คน ปัญหาการลาออกดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกทักษะให้พนักงานที่เข้ามาทดแทน ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของบริษัทฯ โดยตรง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยอาศัยหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดริก เฮิร์ซเบอร์ก โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 209 คน นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความสัมพันธ์ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร พบว่าเป็นเพศชายร้อยละ 59.8 และเพศหญิงร้อยละ 40.2 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดฝ่ายผลิต 2 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับชั้น 1,2,3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เข้าทำงานที่บริษัทฯ เป็นที่แรก และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจย่อยทั้ง 5 ด้าน โดยมี 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพนักงานให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานให้ความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนย่อยทั้ง 5 ด้าน โดยมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนพนักงานให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงานและจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือ ด้านความสำเร็จของงานควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองหรืออาจเป็นระดับกลุ่มหรือองค์กรก็ได้ ด้านลักษณะและขอบเขตของงานควรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบงานให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานควรมีการเปิดเผยแผนงานทางธุรกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรจัดให้มีการทำงานกลุ่มให้มากขึ้น เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (Quality Control Circle: QCC) เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงาน เป็นต้น

<b>Title</b>	Employee's motivation affecting working performance: A case study of Kulthorn steel company limited
<b>Student</b>	Mr. Pitak Yoksiri
<b>Student ID.</b>	57611048
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2016
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

## ABSTRACT

In industrial production, the new technology which high investment is used to increase production capacity but employee is also one main factor to improve the efficiency of organization. Therefore, each company who operate in this business should realize to plan, manage the human resources efficiently to reduce the employee insufficient problem. Kulthorn Steel Co., Ltd. is the one company, who is confronting with this problem because of high staff turnover, the resignation rate of their staff in year 2558 averaged at 3.64 percent (or 10 people/month) from total employees 275 person. Such the resignation problem affect to performance of overall staff and company's cost directly because of discontinuous operation, skill training to replacement staff. In case studies of Kulthorn Steel Co., Ltd., aimed to study of motivation level that affect to staff's performance and identify any factors that are associated with personal motivation of employees, by refer to the principle and concept of motivational theory of Frederick Herzberg. This study was gathered by questionnaire from a population of 209 person to analyse by using statistical tools such as frequency, percentage, standard deviation, and Chi-Square test (Significant was assumed as 0.05).

From survey results of personal data of population, found that 59.8 percent were male and 40.2 percent were female, age between 25-35 years old, single, high school level graduated, staff level 1,2,3 that under department of production II, less than 5 years of work duration that this company was the first workplace, and average income less than 15,000 THB. The study about importance degree of motivation was focused on to 2 main factors that consist of the motivation factors and the hygiene factors, and the result was found that both main factors given by staffs were be in high degree. For the motivation factors, the 4 out of 5 of sub-factors which about aspects of

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

work completion, nature and scope of work, responsibility, and to be respected were in high importance degree while aspect of career path was given in moderate degree. For the hygiene factors, the 4 out of 5 of sub-factors which about aspects of career stability, relation with colleague, environment of workplace, and management policy were in high importance degree while aspect of compensation was given in moderate degree. Correlation analysis of individual factors with affect to work motivation was found that gender, age, marital status, education, position of work, work duration, and number of changing jobs were related to motivation factors whereas marital status, education, work duration, average income, and work experience were related to hygiene factors.

Suggestions to such case study have for 4 aspects are as follow. Aspect of work completion, suggested to encourage of all employee were targeted on own work, group, and organization. Aspect of nature and scope of work, suggested to set up the job function and scope of responsibility for each position clearly, also should provide the work procedure. Aspect of career stability, suggested to disclose the business plans which in accordance with vision, missions, and goals of company. Aspect of relation with colleague, suggested to arrange more group activities e.g. activity in quality (Quality Control Cycle, QCC) to improve the work operation, etc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะกรรมการบริหารและจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวทุกคน และเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจร่วมรุ่นที่ได้ให้ความช่วยเหลือที่ดีมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระนี้ และรวมถึงทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าวในที่นี้ที่ให้ความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือสนับสนุนจนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พิทักษ์ ยกศิริ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	I
ABSTRACT .....	III
กิตติกรรมประกาศ .....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง .....	VIII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	4
บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	5
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ .....	5
2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ .....	7
2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ .....	7
2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก.....	8
2.5 ข้อมูลเบื้องต้นบริษัท กุลธร สตีล จำกัด .....	11
2.6 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	17
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	17
3.2 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	18
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	22
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	22
4.2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน .....	28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน .....	36
4.4 ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	44
<b>บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>45</b>
5.1 สรุป .....	45
5.2 ข้อเสนอแนะ .....	46
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	47
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>48</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>50</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	51
ภาคผนวก ข ใบอนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .....	57
<b>ประวัติผู้เขียน .....</b>	<b>59</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนพนักงานบริษัท กุลธร สติล จำกัด .....	19
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	22
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	23
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	23
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	24
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	24
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน .....	25
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	26
4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	26
4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน .....	27
4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	28
4.11 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ .....	29
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน.....	29
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน .....	30
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ .....	31
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	31
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	32
4.17 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง .....	33
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน.....	34
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	34
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน....	35
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน .....	36
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทน.....	37
4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ปัจจัยจูงใจ .....	42
4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ปัจจัยค่าจูง .....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงสัดส่วนประชากรตามอายุของไทยในปี 2558 และคาดการณ์ในปี 2578 .....	1
1.2 ร้อยละการลาออก รายเดือนของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ปี 2558 และปี 2557 .....	2
2.1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท กุลธร สตีล จำกัด .....	11
2.2 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นม้วน (Coil) .....	12
2.3 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นคัทชีต (Cut Sheet) .....	12
2.4 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นกลม (Blank) .....	12
2.5 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นขึ้นรูป (Form) .....	13
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	17



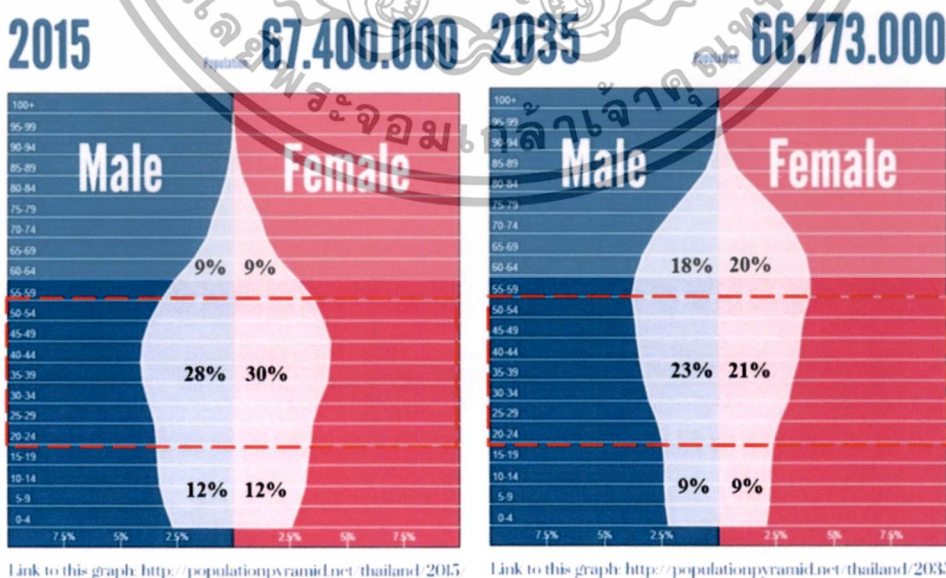
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต นอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนสูง แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือลดลง การวางระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นหัวใจในการสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเป็นผลจากอัตราการเกิดต่ำและเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลให้แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง จากภาพที่ 1.1 จะเห็นว่าในปี 2558 จำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศไทยมีทั้งหมด 67.4 ล้านคน พบว่ามีประชากรที่อยู่ในวัยก่อนทำงานที่มีช่วงอายุ 0-20 ปี จำนวนร้อยละ 24 มีประชากรในวัยทำงานช่วงอายุตั้งแต่ 20-54 ปี ร้อยละ 58 โดยแบ่งเป็นผู้ชายร้อยละ 28 และผู้หญิงร้อยละ 30 จะมีประชากรผู้สูงอายुर้อยละ 18 ได้มีการคาดการณ์ว่าในปี 2578 จำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศไทยจะเป็น 66.8 ล้านคน จะมีประชากรที่อยู่ในวัยก่อนทำงานที่มีช่วงอายุ 0-20 ปี ลดลงเหลือร้อยละ 18 มีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานลดลงเหลือร้อยละ 44 แบ่งเป็นผู้ชายร้อยละ 23 และผู้หญิงร้อยละ 21 มีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 38 (Thailand Investment Forum, 2557)



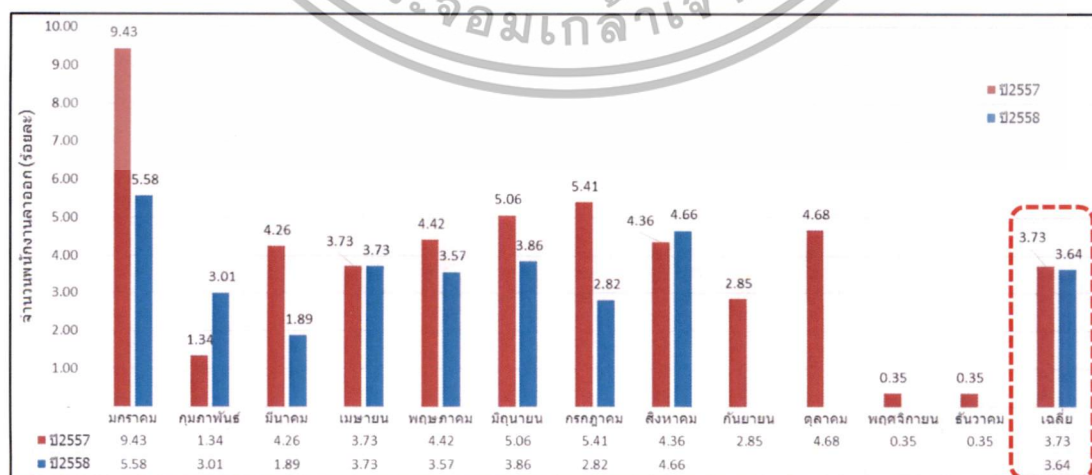
ภาพที่ 1.1 แสดงสัดส่วนประชากรตามอายุของไทยในปี 2558 และคาดการณ์ในปี 2578

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากสถานะที่ประเทศไทยมีประชากรในวัยทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปัจจุบันต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านที่ค่าแรงยังต่ำกว่าประเทศไทยมากขึ้น ประกอบกับการเปิดเขตเศรษฐกิจเสรีอาเซียนทำให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งการใช้แรงงานต่างด้าว อาจจะไม่ใช่ว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับที่ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (ผู้อำนวยการวิจัย ด้านพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ“TDRI”) ได้นำเสนอเรื่อง “ขาดแรงงานไทย...ทำอย่างไรดี?” โดยสรุปว่า ไทยจะขาดแรงงานในระยะยาว แรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าวไม่ใช่คำตอบที่เหมาะสม และได้เสนอแนะทางออกที่เหมาะสมว่าควรเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานไทย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2558)

ดังนั้นแต่ละบริษัทจึงจำเป็นต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานได้ในระยะยาว ได้อย่างเหมาะสม บริษัท กุลธร สติล จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยที่มีฝีมือ เนื่องจากการลาออกของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานในปี 2558 เฉลี่ยร้อยละ 3.64 หรือเฉลี่ย 10 คนต่อเดือน จากจำนวนพนักงานเฉลี่ย 275 คน ซึ่งอัตราการลาออกดังกล่าวลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี 2557 ที่มีอัตราการลาออกเฉลี่ยร้อยละ 3.73 หรือเฉลี่ย 9.58 คนต่อเดือน จากจำนวนพนักงานเฉลี่ย 257 คน (ภาพที่ 1.2)

จากข้อมูลการลาออกดังกล่าวเมื่อเทียบกับการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กซึ่งมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 13.47 ต่ำสุดร้อยละ 1.48 สูงสุดร้อยละ 48.81 (รายงานฉบับสมบูรณ์ เรื่องการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย, 2557) พบว่าอัตราการลาออกยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรม แต่อัตราการลาออกที่เพิ่มมากขึ้นก็เป็นประเด็นที่บริษัทควรตระหนักและหาวิธีการแก้ไขอย่างเร่งด่วน



ภาพที่ 1.2 ร้อยละการลาออกรายเดือนของพนักงานบริษัท กุลธร สติล จำกัด ปี 2558 และปี 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น และจะเปิดเผยต่อสาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากปัญหาการลาออกที่กล่าวมาข้างต้น อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมเนื่องจากความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกทักษะในการทำงานให้พนักงานที่เข้ามาทดแทน ซึ่งนำไปสู่ผลกระทบต่อต้นทุนของบริษัทโดยตรง จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการหาทางแก้ไข ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอยู่กับบริษัทได้อย่างมีความสุขและยาวนานที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด
3. ผลการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการหาทางแก้ไข ปรับปรุง เพื่อชักจูงพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท กุลธร สตีล จำกัด
2. ขอบเขตด้านประชากรได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัท กุลธร สตีล จำกัด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่างเดือน มกราคม ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 นิยามศัพท์

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท กุลธร สตีล จำกัด (Kulthom Steel Co., Ltd.) หรือใช้อักษรย่อ KSC ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบริษัทแปรรูปเหล็กแผ่นแบบครบวงจร

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และเป็นลูกจ้างของบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่นับตั้งแต่วันเริ่มงานวันแรก (นับรวมช่วงเวลาที่ทดลองงาน) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยเป็นปี กรณีเศษของปี ถ้าอยู่ระหว่าง 0-6 เดือนให้คิดเป็น 0 ปี ถ้ามากกว่า 6 เดือนขึ้นไปให้คิดเพิ่มเป็น 1 ปี

จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน หมายถึง จำนวนทั้งหมดที่พนักงานเปลี่ยนการทำงานจากบริษัทหนึ่ง ไปอีกบริษัทหนึ่ง ก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัทฯ โดยให้นับเป็นครั้ง ไม่ได้นับตามจำนวนบริษัท เช่น ถ้าเข้าออกบริษัท A ไปทำที่บริษัท B แล้วกลับมาทำบริษัท A อีกครั้ง สูดย้ายมาทำงานที่บริษัทฯ ให้นำจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานเท่ากับ 3 ครั้ง

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทำงานกับบริษัทต่างๆทั้งหมดตามปีปฏิทินจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้หน่วยเป็นปี

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน โดยบุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้

## บทที่ 2

# แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สติล จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน และหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการนั้นจะเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าภายนอกอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

แรงจูงใจ (Motivation) นั้น เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งและส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542: 83)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความเต็มใจที่ใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ชักจูงให้บุคคลไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ (ปรียาพร วงศ์อนตรโรจน์, 2544: 111-112)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติมา ปริดิกล (2529: 156) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

เอนกกุล กริแสง (2520: 168) แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม และการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันหรือไม่เหมือนกัน หรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม

ธงชัย สันติวงษ์ (2530: 23) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มีอยู่ภายในที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2526: 440) แรงจูงใจ เป็นเรื่องส่วนตัวของคนแต่ละบุคคล เป็นเรื่องของความอยากความปรารถนา เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละคนพลังผลักดันภายในใจนี้จะเร่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์ หรือทำอะไรก็ได้ที่คิดแยกไปจากเดิม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดจากพลังผลักดันในใจนั้น จะมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคน

สุเมธ เดียววิเศษ (2527: 4) แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำการกรรมหรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ และความต้องการที่มีความเข้มข้นมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528: 53) แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมากระตุ้นให้มุ่งหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ (2527: 259) แรงจูงใจคือ แรงดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง อันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างของสิ่งที่ร่างกายต้องการ คือ อาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อน หรือความต้องการทางเพศ สิ่งที่จิตใจต้องการคือการได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง และสถานภาพ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นแรงจูงใจจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจเป็นกระบวนการซึ่งอธิบายได้ ดังนี้ (ริงสตรัค โคมยา, 2553: 277-278)

1. ขั้นที่บุคคลมีความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดสมดุล หรือขาดสิ่งที่ทำให้ร่างกายทำงานต่อไปตามปกติ ซึ่งอาจเกี่ยวกับความจำเป็นทางกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า เป็นต้น หรือความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความรัก การได้รับการยอมรับ การได้รับเกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น

2. ขั้นเกิดแรงขับ (Drive) เป็นผลจากความต้องการที่ไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล ก่อให้เกิดภาวะกระวนกระวาย ซึ่งแรงขับนี้จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นกับความเข้มข้นของความ ต้องการ

3. ขั้นแสดงพฤติกรรม (Behavior) แรงขับที่เกิดขึ้นจะผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา เช่น เมื่อเกิดความหิวบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่างๆเพื่อให้เองได้รับประทานอาหาร ถ้าเป็นทารกก็จะร้องไห้เสียงดัง เป็นต้น

4. ขั้นการลดแรงขับ (Drive Reduction) คือ ขั้นที่ระดับของแรงขับได้ลดลงเนื่องจากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว เช่น เมื่อได้รับประทานอาหารแล้วความหิวก็จะลดลงหรือหายไป แต่เมื่อเวลาผ่านไปความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอีก

สรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจ เริ่มจากการเกิดความต้องการทางกายภาพหรือทางจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดแรงขับขึ้นมาสกัดดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วแรงขับนั้นก็ จะลดลงหรือหายไป

## 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง โดยความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป สามารถแยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้ (ริงสตรัค ประเสริฐศรี, 2548)

ลำดับขั้นที่ 1 : ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ได้แก่ปัจจัย 4 ซึ่งประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับขั้นที่ 2 : ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งเป็นความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ลำดับขั้นที่ 3 : ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่มสังคม สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

ลำดับขั้นที่ 4 : ความต้องการการยกย่อง และการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 5 : ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำอยากเป็นสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้นบุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นสูงสุดนี้ได้ จึงมีไม่มากนัก

สรุปได้ว่า บริษัทหรือองค์กรส่วนใหญ่จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาส โลว์ได้เฉพาะความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 หรือ 2 เท่านั้น เมื่อพนักงานมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นแต่บริษัทหรือองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือเกิดการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าที่สามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นมาได้

## 2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอริซเบอร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)” ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือกำจัดไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)” (ศิริวรรณ เสงีรัตน์และคณะ, 2545: 313-315)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรง และความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545: 313-315)

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) การที่สามารถทำงานให้ลุล่วงหรือสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคไปได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ลักษณะและขอบเขตของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำความ สามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่ได้ทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับเกียรติ และความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

6. โอกาสในการก้าวหน้า (Personal Growth) หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญเติบโต มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สติล จำกัด จะไม่นำปัจจัยจูงใจในหัวข้อที่ 6 คือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า มาทำการศึกษาโดยจะนำมารวมเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยในหัวข้อที่ 5 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

### 2.4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน โดยบุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545: 313-315)

1. ค่าตอบแทน (Salaries, Wage & Other Benefits) หมายถึง การได้รับเงินเดือน, ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Inter-personal Relationships) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ของคนในองค์กร ความมีน้ำใจ มิตรภาพ การให้ความร่วมมือ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ไม่เอาัดเอาเปรียบ ไม่ทับถมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. นโยบายและการบริหารงาน (Policy & Administration) หมายถึง นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความเป็นธรรมในองค์กร

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงของงานที่ทำ ความมั่นคงของบริษัท ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว และความปลอดภัยในการทำงาน

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น บรรยากาศ ทำเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

6. ลักษณะของการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การบังคับบัญชาที่มีมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติ มีความรู้ความสามารถในการปกครองและบริหารงาน สามารถแนะนำวิชาการ หรือเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กรได้

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด จะไม่นำปัจจัยค่าจ้างในหัวข้อที่ 6 คือ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา มาทำการศึกษา เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่านจะผู้บังคับบัญชาหลายคน เนื่องจากในบริษัทมีการจัดโครงสร้างการบริหารไว้หลายระดับชั้น ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้เกิดความคลาดเคลื่อน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากสองปัจจัย คือ “ปัจจัยจูงใจ” ที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และ “ปัจจัยค้ำจุน” ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุ้คคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน

## 2.5 ข้อมูลเบื้องต้นบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

บริษัท กุลธร สตีล จำกัด ก่อตั้งเมื่อ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2550 เป็นบริษัทแปรรูปเหล็กแผ่นแบบครบวงจร และเป็นหนึ่งในบริษัทเครื่องกลึง เครื่องรีบี จำกัด (มหาชน) เพื่อรองรับการผลิตมอเตอร์คอมเพรสเซอร์แบบลูกสูบ (Reciprocating Compressor) สำหรับใช้กับเครื่องทำความเย็น เช่น ตู้เย็น ตู้แช่ ตู้ทำน้ำเย็น ด้วยทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท

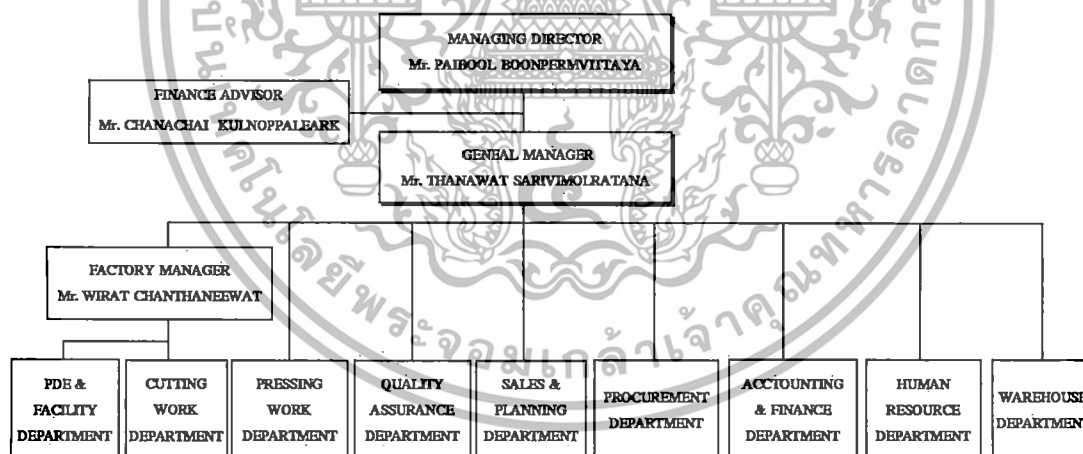
### 2.5.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ คือ เป็นผู้นำในธุรกิจแปรรูปเหล็กแผ่นครบวงจร

พันธกิจ คือ ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพ ตรงเวลา ในราคาที่แข่งขันได้

### 2.5.2 โครงสร้างการบริหาร

บริษัท กุลธร สตีล จำกัด ภายใต้การบริหารและจัดการของคุณ ไพบูลย์ บุญเพิ่มวิทยา กรรมการผู้จัดการ และมีคุณชนนวรรษ ศศิวิมลรัตนา ผู้จัดการทั่วไป โดยมีโครงสร้างการบริหาร (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

ที่มา : บริษัท กุลธร สตีล จำกัด, 2558

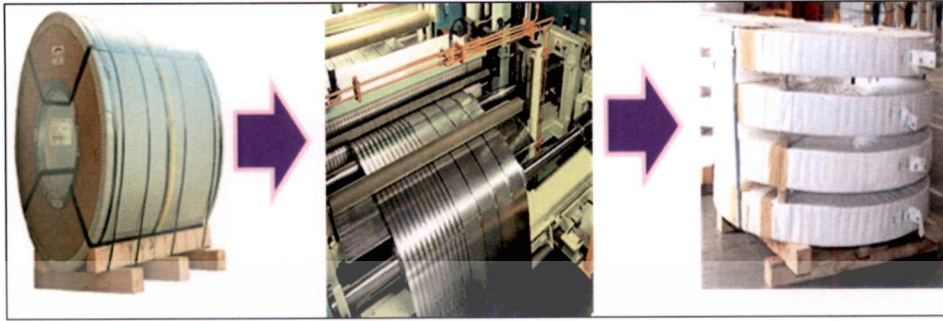
### 2.5.3 สินค้าและบริการ

สินค้าและบริการของบริษัท แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. เหล็กแผ่นม้วน (Coil) คือ เหล็กแผ่นที่ได้จากการนำม้วนเหล็กที่มีหน้ากว้างขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาผ่านการตัดซอยให้หน้ากว้างมีขนาดเล็กลงตามที่ลูกค้าต้องการ โดยใช้เครื่องจักรที่เรียกว่าเครื่องสลิตเตอร์ (Slitter) (ภาพที่ 2.2)



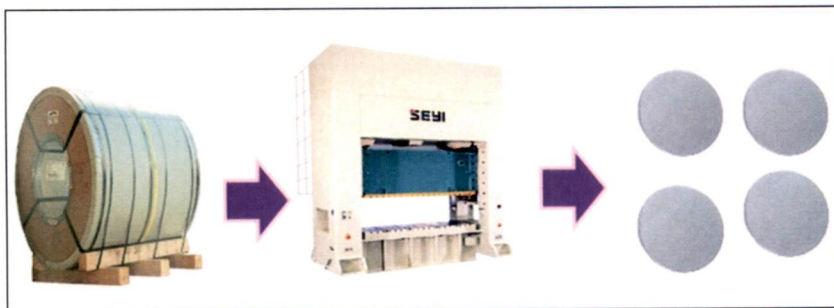
ภาพที่ 2.2 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นม้วน (Coil)

2. เหล็กแผ่นคัทชีต (Cut Sheet) คือ เหล็กแผ่นที่ได้จากการนำเหล็กแผ่นม้วนที่มีหน้ากว้างตรงตามที่ต้องการมาตัดซอยให้ได้ความยาวที่กำหนด โดยใช้เครื่องจักรที่เรียกว่าเครื่องเซียร์ริง (Shearing) (ภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นคัทชีต (Cut Sheet)

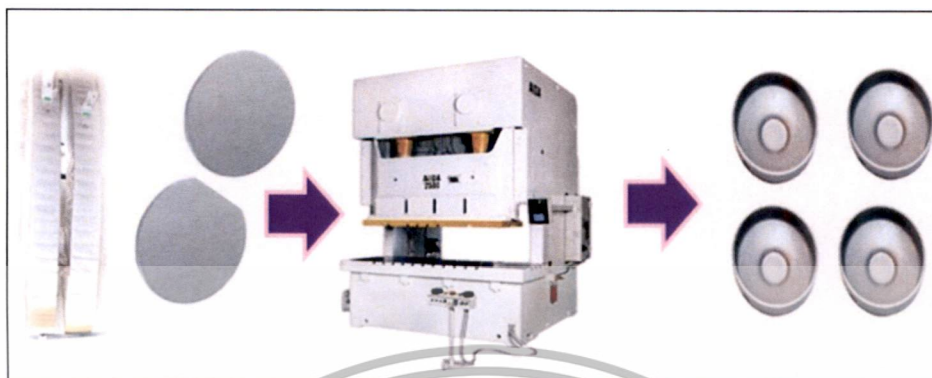
3. เหล็กแผ่นกลม (Blank) คือ เหล็กแผ่นที่ได้จากการนำเหล็กแผ่นม้วนมาทำการปั๊มด้วยเครื่องปั๊ม (Press Machine) และแม่พิมพ์แบล็งกิ้ง (Blanking Die) ที่มีรูปร่างกลมหรือรูปร่างอื่นที่มีขนาดแตกต่างกัน (ภาพที่ 2.4)



ภาพที่ 2.4 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นกลม (Blank)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรรมเชิงวิชาการเท่านั้น มิใช่ข้อมูลให้ดำเนินการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เหล็กแผ่นขึ้นรูป (Form) คือ การนำเหล็กแผ่นกลมหรือเหล็กแผ่นม้วน มาขึ้นรูปให้เป็นรูปร่างต่างๆด้วย การใช้เครื่องปั๊ม (Press Machine) และแม่พิมพ์ขึ้นรูป (Forming Die) (ภาพที่ 2.5)



ภาพที่ 2.5 กระบวนการผลิตเหล็กแผ่นขึ้นรูป (Form)

## 2.6 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตรพร พูลเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ตรีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 370 คน ซึ่งเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างคือ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดริก เฮิร์ซเบอร์ก ทั้งหมด 10 ด้าน โดยแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4ข้อ) 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (5ข้อ) 3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4ข้อ) 4.ด้านความรับผิดชอบ (5ข้อ) 5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5ข้อ) และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ 1. ด้านนโยบายและการบริหาร (5ข้อ) 2.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (5ข้อ) 3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน (5ข้อ) 4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5ข้อ) 5.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (6ข้อ) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรโดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ, วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งพบว่าประชากรให้ระดับความสำคัญ “มาก” กับปัจจัยทั้ง 10 ด้าน, ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งพบว่า อายุ ประสบการณ์ฯ รายได้เฉลี่ยและแผนกงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยทุกด้าน (ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน, ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน) ที่ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นริศรา พูลธนพงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 175 คน โดยกำหนดปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัทและฝ่ายงานที่สังกัด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน โดยแต่ละด้านมีปัจจัยย่อยแบ่งตามความเหมาะสม คือ 1.ด้านการทำงาน (7ข้อ) 2.ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน (4ข้อ) 3.ด้านค่าจ้างเงินเดือน (5ข้อ) 4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3ข้อ) 5.ด้านสภาพการทำงาน (6ข้อ) 6.ด้านสวัสดิการ (7ข้อ) 7.ด้านนายจ้าง (5ข้อ) 8. ภาพรวมทั้งหมด (7ข้อ) แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ระดับความสำคัญ ดังนี้ 1.ด้านการทำงาน ระดับความสำคัญปานกลาง, 2.ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ระดับความสำคัญมาก, 3.ด้านค่าจ้างเงินเดือน ระดับความสำคัญปานกลาง, 4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความสำคัญปานกลาง, 5.ด้านสภาพการทำงาน ระดับความสำคัญมาก, 6.ด้านสวัสดิการ ระดับความสำคัญปานกลาง, 7.ด้านนายจ้าง ระดับความสำคัญปานกลาง, 8.ภาพรวมทั้งหมด ระดับความสำคัญปานกลาง, ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า เพศ อายุและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 8 ด้าน, ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 8 ด้าน, อายุงานในบริษัท มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 4 ด้าน คือด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนายจ้างและภาพรวมทั้งหมด, ฝ่ายงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 7 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนายจ้างและภาพรวมทั้งหมด

เดชา กาศแสง (2554) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาาระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวัน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 357 คน โดยกำหนดปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1.ด้านการประสบผลสำเร็จในงาน (5ข้อ) 2.ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (6ข้อ) 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (5ข้อ) 4.ด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5ข้อ) 5.ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (4ข้อ) 6.ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (5ข้อ) และปัจจัยบำรุงรักษาที่มีทั้งหมด 10 ด้าน คือ 1.ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (9ข้อ) 2.ด้านการบังคับบัญชา (5ข้อ) 3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (5ข้อ) 4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5ข้อ) 5.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (3ข้อ) 6.ด้านตำแหน่งงาน (3ข้อ) 7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (5ข้อ) 8.ด้านชีวิตส่วนตัว (4ข้อ) 9.ด้านสภาพการทำงาน (6ข้อ) 10.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(7ข้อ) ) แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานรายวันมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ดังนี้ 1.ด้านการประสบผลสำเร็จในงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 2.ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 5.ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 6.ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา ดังนี้ 1.ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 2.ด้านการบังคับบัญชา ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 3.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับความพึงพอใจมาก, 5.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 6.ด้านตำแหน่งงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับความพึงพอใจมาก, 8.ด้านชีวิตส่วนตัว ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 9.ด้านสภาพการทำงาน ระดับความพึงพอใจปานกลาง, 10.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจปานกลาง, ผลจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในทุกด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา, แผนกงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจด้านการประสบผลสำเร็จในงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท, อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน, ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา, ด้านสภาพการทำงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานดัชนีวัด มาตรฐาน (2551) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยได้ทำการรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 174 คน ซึ่งมีการเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานปัจจุบัน ระดับชั้นงาน (Job Grade) และรายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ 14 ด้าน โดยแต่ละด้านมีปัจจัยย่อยแบ่งตามความเหมาะสม คือ 1.ด้านลักษณะขอบเขตงาน 2.ด้านความสำเร็จของงาน 3.ด้านความรับผิดชอบ 4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า 5.ด้านการยอมรับ 6.ด้านตำแหน่งงาน 7.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9.ด้านการบังคับบัญชา 10.ด้านนโยบายและการบริหารงาน 11.ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 12.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 13.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 14.ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน แล้วนำปัจจัยย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันมากที่สุดใ้ปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านมาทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติทดสอบไคว์สแควร์ ซึ่งผลการทดสอบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานปัจจุบัน ระดับชั้นงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ เพศ มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับ ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า, ระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, อายุ มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับ ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะขอบเขตงาน, ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน, ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ, ระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, อายุงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับ ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ระดับชั้นงาน มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับ ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

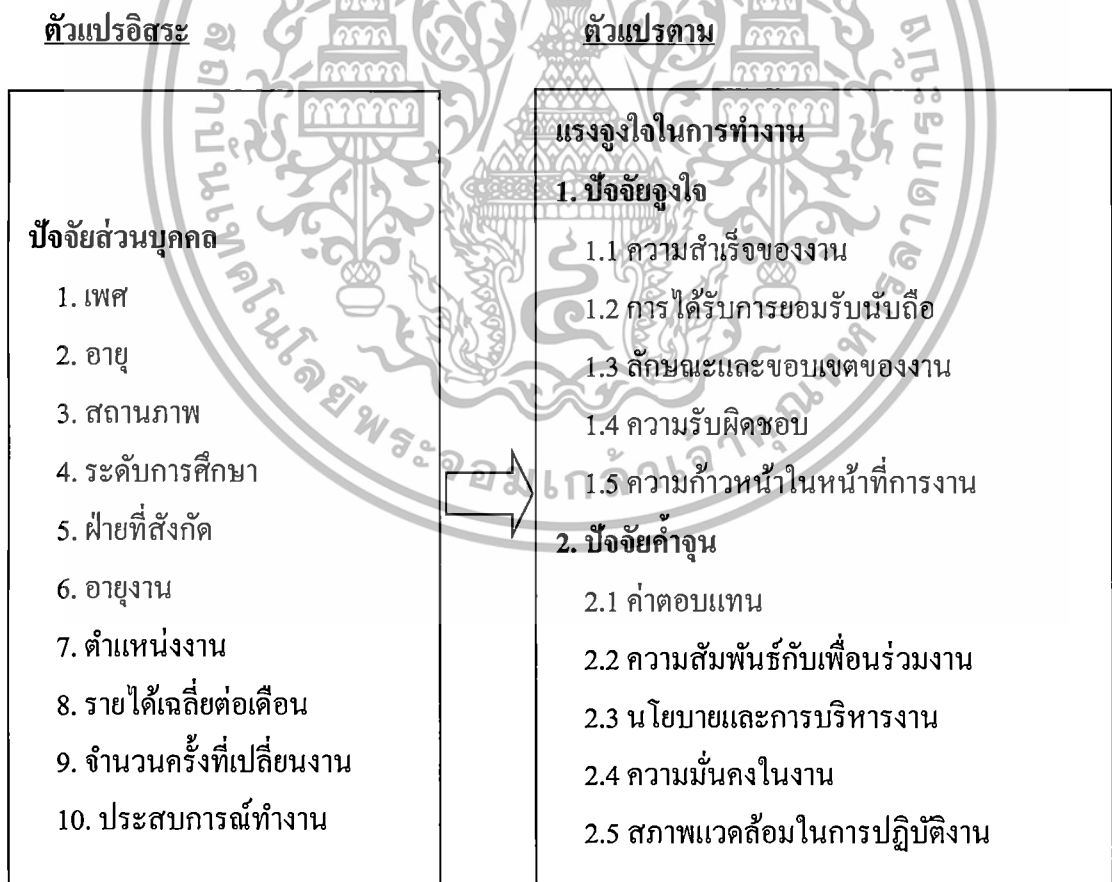
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตูดิโอ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้านี้ อาศัยหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 101-102) โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาของเอกสารนี้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.2 วิธีการดำเนินงานวิจัย

### 3.2.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ทัศนศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด โดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากการค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน โดยคัดเลือกข้อมูลจากรายงานวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ ข้อมูลอินเทอร์เน็ตและหนังสือทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานและประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ที่มี 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ที่มี 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 3.2.3 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 275 คน โดยมีจำนวนพนักงานแยกตามฝ่าย ดังนี้ (ตารางที่ 3.1) (บริษัท กุลธร สตีล จำกัด, 2558)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานบริษัท กุศลธร สตีล จำกัด

รายชื่อฝ่าย	จำนวนพนักงาน (คน)
1. วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	37
2. ผลิต1-Cutting Work	23
3. ผลิต2-Pressing Work	91
4. ประกันคุณภาพ	41
5. ขายและวางแผน	17
6. จัดซื้อ	8
7. บัญชีการเงิน	9
8. บริหารงานบุคคล	16
9. คลังสินค้า	33
รวม	275

## 3.2.4 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของบริษัทตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของบริษัทประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{275}{1 + (275)(0.05)^2}$$

$$= 162.96$$

ผลจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ผลลัพธ์ประมาณการเท่ากับ 162.96 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและความสมบูรณ์ในการเก็บแบบสอบถาม

ดังนั้นจึงกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 209 ตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการประมวลผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน รวมเป็น 10 ด้าน

2. ใช้มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในกำหนดระดับความสำคัญต่อแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับสำคัญมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับสำคัญมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับสำคัญปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับสำคัญน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับสำคัญน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ผลของระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานแต่ละด้าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับลำดับชั้นของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถนำค่าเฉลี่ยของแต่ละอันตรภาคชั้นมาแปลความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เท่ากับ มีระดับสำคัญต่อแรงจูงใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เท่ากับ มีระดับสำคัญต่อแรงจูงใจ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เท่ากับ มีระดับสำคัญต่อแรงจูงใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เท่ากับ มีระดับสำคัญต่อแรงจูงใจ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เท่ากับ มีระดับสำคัญต่อแรงจูงใจ น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบสมมติฐานเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน และประสิทธิภาพทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของประชากรสองกลุ่ม

### 3.2.5 สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย กำหนดไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล “เพศ” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล “อายุ” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล “สถานภาพ” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคล “ระดับการศึกษา” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคล “ฝ่ายที่สังกัด” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
6. ปัจจัยส่วนบุคคล “อายุงาน” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
7. ปัจจัยส่วนบุคคล “ตำแหน่งงาน” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
8. ปัจจัยส่วนบุคคล “รายได้เฉลี่ยต่อเดือน” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
9. ปัจจัยส่วนบุคคล “จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน
10. ปัจจัยส่วนบุคคล “ประสิทธิภาพทำงาน” ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ประกอบด้วยผลการศึกษา 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 4.1.1 เพศ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศหญิงจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	59.8
หญิง	84	40.2
รวม	209	100.0

##### 4.1.2 อายุ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 119 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 35-45 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 เนื่องจากช่วงอายุทั้งสองนี้เป็นช่วงอายุของวัยทำงานหลังจากผ่านระบบการศึกษา ปัจจุบันมาได้ระยะหนึ่ง ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และพนักงานที่อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปนั้น มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	37	17.7
25-35 ปี	119	57.0
35-45 ปี	41	19.6
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	12	5.7
รวม	209	100.0

#### 4.1.3 สถานภาพ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีจำนวนมากที่สุดคือจำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.3 สอดคล้องกับช่วงอายุที่บริษัทกำหนดไว้ในการรับพนักงานใหม่เข้าทำงานคือ อายุระหว่าง 18-35 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ยังคนส่วนใหญ่ไม่วางแผนที่จะมีครอบครัว รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	126	60.3
สมรส	78	37.3
หย่าร้าง	5	2.4
รวม	209	100.0

#### 4.1.4 ระดับการศึกษา

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวช ปวส มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางบริหารและการจัดโครงสร้างพนักงานของบริษัท (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา(ม.3 ม.6) หรือเทียบเท่า	89	42.6
ปวช ปวส	74	35.4
ปริญญาตรี	43	20.6
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	3	1.4
รวม	209	100.0

#### 4.1.5 ฝ่ายที่สังกัด

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต 2-Pressing Work มากที่สุด มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ซึ่งสอดคล้องกับอัตรากำลังและปริมาณงานของฝ่ายที่มีมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 พนักงานฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 พนักงานฝ่ายคลังสินค้า มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 พนักงานฝ่ายผลิต 1-Cutting Work มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 พนักงานฝ่ายขายและวางแผน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และพนักงานฝ่ายบริหารงานบุคคล มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 มีจำนวนลดลงตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผลิต 2-Pressing Work	64	30.6
ประกันคุณภาพ	33	15.8
วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	29	13.9
คลังสินค้า	21	10.0
ผลิต 1-Cutting Work	18	8.6
ขายและวางแผน	17	8.1
บริหารงานบุคคล	10	4.8
บัญชีการเงิน	9	4.3
จัดซื้อ	8	3.8
รวม	209	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1.6 อายุงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ซึ่งสอดคล้องกับบริษัท ที่มีอายุงาน 9 ปี (เปิดดำเนินการเมื่อ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2550) ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น มีจำนวนรวมทั้งหมด 3 คนนั้น เป็นพนักงานที่โอนย้ายมาจากบริษัทในกลุ่มบริษัทเครืออุตสาหกรรมบี จำกัด (มหาชน) และได้สิทธิรับอายุงานต่อเนื่อง ประกอบด้วยพนักงานที่มีอายุงาน 15-20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	151	72.2
5-10 ปี	55	26.3
10-15 ปี	0	0.0
15-20 ปี	1	0.5
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	1.0
รวม	209	100.0

#### 4.1.7 ตำแหน่งงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และรองลงมาคือ ตำแหน่งซาร์จแฮนด์/ช่าง/เสมียน มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตำแหน่งวิศวกร/ไฟร์แมน/เทียบเท่า มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางบริหารและการจัดโครงสร้างพนักงานของบริษัท โดยมีพนักงานที่ไม่ทราบตำแหน่งงานของตนเอง และลงข้อมูลผิดพลาด ทั้งหมดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 โดยอาจจะเป็นพนักงานระดับล่าง หรือที่เพิ่งเข้ามาใหม่อายุงาน 1-2 ปี (ตารางที่ 4.7)

**ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้น 1, 2, 3 (พนักงาน/เทียบเท่า)	131	62.7
ชั้น 4, 5 (ซาร์จเฮนส์/ช่าง/เสมียน)	37	17.7
ชั้น 6, 7 วิศวกร/โพรแมน/เทียบเท่า	24	11.5
ชั้น 8 ขึ้นไป (ซูเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไป)	17	8.1
รวม	209	100.0

#### 4.1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละตำแหน่งงานของบริษัทฯ ลำดับรองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-25,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-30,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

**ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	139	66.5
15,000 - 20,000 บาท	48	23.0
20,000 - 25,000 บาท	9	4.3
25,000 - 30,000 บาท	8	3.8
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	5	2.4
รวม	209	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1.9 จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานที่ไม่เคยเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือ พนักงานที่เคยเปลี่ยนงาน 2 ครั้ง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ส่วนพนักงานที่เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้งและมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และพนักงานที่เคยเปลี่ยนงาน 3 ครั้ง มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ จากข้อมูลแสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทฯ นั้นเคยเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน

จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	57	27.3
1 ครั้ง	39	18.7
2 ครั้ง	47	22.5
3 ครั้ง	27	12.9
มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป	39	18.7
รวม	209	100.0

#### 4.1.10 ประสบการณ์ทำงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-15 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 15-20 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ จากข้อมูลนี้แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทฯ มีอายุงาน 0-10 ปี โดยมีจำนวนรวมทั้งหมด 152 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.10** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	77	36.8
5-10 ปี	76	36.4
10-15 ปี	29	13.9
15-20 ปี	15	7.2
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	12	5.7
รวม	209	100.0

## 4.2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจที่มี 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับปัจจัยต้านที่มี 5 ด้าน คือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลการศึกษาดังนี้

### 4.2.1 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 โดยระดับความสำคัญในแต่ละด้านพบว่า มี 4 ด้านที่มีค่าระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.89 รองลงมาคือด้านลักษณะและขอบเขตของงานมีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย 3.56 และมี 1 ด้านที่มีค่าระดับความสำคัญปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

(n=209)

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.89	0.61	มาก
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.82	0.69	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.67	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.71	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.40	0.82	ปานกลาง
รวม	3.69	0.59	มาก

#### 4.2.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดคือ สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ สามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วนและทำสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.92 ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย 3.91 การมีส่วนร่วมทำให้บริษัทประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.86 และสามารถแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบได้ด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

(n=209)

ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมาย	4.01	0.77	มาก
สามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วน และทำสำเร็จ	3.92	0.75	มาก
ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.91	0.77	มาก
การมีส่วนร่วมทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.86	0.80	มาก
สามารถแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบได้ด้วยตัวเอง	3.74	0.77	มาก
รวม	3.89	0.61	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดคือ งานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ งานที่ทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.88 งานที่ทำเป็นงานที่สนใจมีค่าเฉลี่ย 3.83 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.72 และงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

(n=209)

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
งานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับบริษัท	3.96	0.87	มาก
งานที่ทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน	3.88	0.84	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่สนใจ	3.83	0.84	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.72	0.81	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.70	0.85	มาก
รวม	3.82	0.69	มาก

#### 4.2.1.3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดคือ การมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ ความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย 3.77 การมีโอกาสได้ทำงานสำคัญ/เร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายมีค่าเฉลี่ย 3.75 และการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานอย่างอิสระมีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

(n=209)

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
การมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ	3.86	0.81	มาก
ความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.76	มาก
การมีโอกาสได้ทำงานสำคัญ/เร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.75	0.89	มาก
การตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานอย่างอิสระ	3.66	0.86	มาก
รวม	3.76	0.67	มาก

#### 4.2.1.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดมี 2 รายการคือ ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ระดับความสำคัญมาก รองลงมาคือความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.62 ระดับความสำคัญมาก ลำดับสุดท้ายคือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.36 ระดับความสำคัญปานกลาง ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=209)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถ	3.63	0.79	มาก
เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านสม่ำเสมอ	3.63	0.91	มาก
ความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.62	0.93	มาก
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติ	3.36	0.87	ปานกลาง
รวม	3.56	0.71	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.1.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดคือ การสนับสนุนให้ได้รับการอบรมหรือให้ไปพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.58 ระดับความสำคัญมาก รองลงมาคือการพิจารณาประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.47 ระดับความสำคัญมาก งานที่ทำส่งเสริมให้ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 3.43 ระดับความสำคัญมาก การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.37 ระดับความสำคัญปานกลาง ลำดับสุดท้ายคือ บริษัทจะสนับสนุนหรือเสนอให้ศึกษาต่อในกรณีที่ต้องการมีค่าเฉลี่ย 3.11 ระดับความสำคัญปานกลาง ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(n=209)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
การสนับสนุนให้ได้รับการอบรมหรือให้ไปพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.58	0.95	มาก
การพิจารณาประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม	3.47	1.02	มาก
งานที่ทำส่งเสริมให้ได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.43	0.94	มาก
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.37	0.94	ปานกลาง
บริษัทจะสนับสนุนหรือเสนอให้ศึกษาต่อในกรณีที่ต้องการ	3.11	1.16	ปานกลาง
รวม	3.40	0.82	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.2 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยระดับความสำคัญในแต่ละด้านพบว่ามี 4 ด้านที่มีค่าระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.86 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ย 3.66 และมี 1 ด้านที่มีค่าระดับความสำคัญปานกลางคือด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

(n=209)

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านความมั่นคงในงาน	3.86	0.68	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.70	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.68	0.71	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	0.68	มาก
ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)	3.29	0.85	ปานกลาง
รวม	3.65	0.61	มาก

##### 4.2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าระดับความสำคัญสูงสุดคือ ธุรกิจของบริษัทมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมามี 2 รายการคืองานมีความมั่นคงและสามารถทำงานในหน้าที่ได้นานเท่าที่ต้องการ กับผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 เท่ากัน และลำดับสุดท้ายคือความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท ไปอีกนานมีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

(n=209)

ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ธุรกิจของบริษัทมีความมั่นคง	4.06	0.79	มาก
งานมีความมั่นคงและสามารถทำงานในหน้าที่ได้นานเท่าที่ต้องการ	3.80	0.83	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงาน	3.80	0.91	มาก
ความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทไปอีกนาน	3.78	0.90	มาก
รวม	3.86	0.68	มาก

**4.2.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าสูงสุดคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนมีค่าเฉลี่ย 3.87 วิธีการทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีค่าเฉลี่ย 3.86 การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.83 และหน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีมีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n=209)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.93	0.79	มาก
การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อน	3.87	0.72	มาก
วิธีการทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี	3.86	0.76	มาก
การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.83	0.91	มาก
หน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคี	3.50	1.07	มาก
รวม	3.80	0.70	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าสูงสุดคือ การจัดอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ การจัดระบบการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ย 3.72 การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.69 ความพอใจในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ย 3.60 และลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

(n=209)

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
การจัดอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย	3.83	0.80	มาก
การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร	3.72	0.96	มาก
การจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอต่อการทำงาน	3.69	0.89	มาก
ความพอใจในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อม	3.60	0.85	มาก
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.55	0.91	มาก
รวม	3.68	0.71	มาก

#### 4.2.2.4 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญมาก ซึ่งรายการที่มีค่าสูงสุดคือ นโยบายของบริษัทส่งเสริมให้บริษัทเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 3.73 บริษัทมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบและบริษัทมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 เท่ากัน และลำดับสุดท้ายคือ การบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับพนักงานและสอดคล้องกับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

(n=209)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
นโยบายของบริษัทส่งเสริมให้บริษัทเจริญเติบโต	3.76	0.81	มาก
ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน	3.73	0.95	มาก
บริษัทและหน่วยงานมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.62	0.81	มาก
บริษัทมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบ	3.62	0.82	มาก
การบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับพนักงานและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.53	0.84	มาก
รวม	3.66	0.68	มาก

**4.2.2.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)**

จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยทุกรายการมีค่าระดับความสำคัญปานกลาง รายการที่มีค่าสูงสุดคือ ความพึงพอใจกิจกรรมต่างๆของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.42 รองลงมา มี 2 รายการคือ ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีค่าเฉลี่ย 3.37 เท่ากัน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้มีค่าเฉลี่ย 3.29 และลำดับสุดท้ายคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆของบริษัทมีค่าเฉลี่ย 3.01 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.22)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.22** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทน  
(เงินเดือนค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)

(n=209)

ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
ความพึงพอใจกิจกรรมต่างๆของบริษัท	3.42	0.99	มาก
ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.37	0.94	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.37	0.95	ปานกลาง
ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้	3.29	0.97	ปานกลาง
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆของบริษัท	3.01	1.14	ปานกลาง
รวม	3.29	0.85	ปานกลาง

#### 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่สังกัด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยทดสอบสมมติฐานดังนี้

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

โดยทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square tests) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ถ้าหากมีความน่าจะเป็นของนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มี

จำนวน 2 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหลือจำนวน 3 ด้าน คือด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. >0.05) (ตารางที่ 4.23)

เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. >0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 2 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 3 ด้าน คือด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. >0.05) (ตารางที่ 4.23)

สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่เหลือจำนวน 4 ด้านคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายที่สังกัดกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายที่สังกัดกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้านคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

ฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน

4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจำจูงแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) โดยปัจจัยจำจูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้านคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจำจูงไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจำจูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ซึ่งผลการทดสอบทางสถิติพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจำจูงแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) โดยปัจจัยจำจูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยค่าจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

#### 4.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ผลการทดสอบทางสถิติพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาพรวมปัจจัยค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) โดยปัจจัยค่าจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านที่ส่งผลแตกต่างกัน (Sig. < 0.05) มีจำนวน 1 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่เหลือจำนวน 4 ด้านคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าส่งผลไม่แตกต่างกัน (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.24)

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยจูงใจ											
	ด้านความสำเร็จ ของงาน		ด้านลักษณะและ ขอบเขตของงาน		ด้านความ รับผิดชอบ		ด้านการ ยอมรับนับถือ		ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน		ภาพรวม ปัจจัยจูงใจ	
	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.	Chi-Square	Sig.
เพศ	40.38	0.001*	27.66	0.049*	12.25	0.508	20.12	0.167	25.47	0.227	136.56	0.143
อายุ	73.69	0.020*	47.92	0.597	48.58	0.140	57.36	0.102	84.18	0.039*	367.20	0.385
สถานภาพ	35.75	0.386	63.49	0.002*	37.37	0.069	30.06	0.462	52.29	0.133	229.77	0.671
ระดับการศึกษา	51.78	0.443	60.42	0.172	42.54	0.321	67.56	0.016*	63.95	0.443	339.85	0.771
ฝ่ายที่สังกัด	186.89	0.002*	159.14	0.085	125.72	0.072	128.88	0.273	163.38	0.586	1,035.41	0.045*
อายุงาน	48.53	0.572	39.15	0.887	21.11	0.991	85.58	0.000*	58.82	0.626	303.41	0.986
ตำแหน่งงาน	76.56	0.012*	35.62	0.950	43.71	0.278	54.39	0.159	55.13	0.750	356.60	0.541
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	67.31	0.501	39.99	0.997	46.00	0.708	65.79	0.283	63.30	0.955	472.25	0.591
จำนวนครั้งที่เปลี่ยน งาน	71.79	0.353	87.52	0.056	68.23	0.065	81.75	0.032*	93.12	0.233	499.55	0.260
ประสบการณ์ทำงาน	78.38	0.183	59.15	0.769	52.14	0.469	59.65	0.488	86.74	0.397	494.48	0.314

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ปัจจัยค่าฐาน**

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยค่าฐาน											
	ด้านความมั่นคง ในงาน		ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน		ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน		ด้านนโยบายและ การบริหารงาน		ด้านค่าตอบแทน		ภาพรวม ปัจจัยค่าฐาน	
	Chi- Square	Sig.	Chi- Square	Sig.	Chi- Square	Sig.	Chi- Square	Sig.	Chi- Square	Sig.	Chi- Square	Sig.
เพศ	22.68	0.123	15.05	0.658	28.11	0.303	18.12	0.58	33.42	0.150	133.36	0.378
อายุ	43.19	0.670	51.94	0.554	78.02	0.383	73.78	0.109	73.70	0.617	392.66	0.410
สถานภาพ	23.75	0.853	31.18	0.697	56.94	0.233	75.39	0.001*	49.80	0.561	280.84	0.157
ระดับการศึกษา	51.12	0.352	36.57	0.967	65.21	0.783	64.90	0.310	83.61	0.311	489.20	0.000*
ฝ่ายที่สังกัด	98.25	0.976	143.31	0.501	202.64	0.435	139.49	0.877	216.85	0.323	1,067.8	0.214
อายุงาน	44.68	0.610	34.78	0.980	60.79	0.883	36.65	0.992	82.40	0.345	536.71	0.000*
ตำแหน่งงาน	42.51	0.697	51.52	0.571	58.71	0.917	58.04	0.548	75.56	0.557	418.43	0.130
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	39.05	0.994	66.43	0.663	60.03	0.999	66.92	0.852	82.72	0.939	571.21	0.046*
จำนวนครั้งที่เปลี่ยน งาน	64.72	0.451	82.53	0.186	110.08	0.231	83.32	0.378	121.74	0.113	529.78	0.328
ประสบการณ์ทำงาน	65.18	0.435	72.22	0.470	86.66	0.827	89.72	0.214	131.69	0.035*	537.53	0.248

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.4 ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนี้

1. บริษัทควรจัดให้มีลานกีฬา
2. ขอให้ขึ้นเงินเดือนและโบนัสเยอะๆ
3. ขอความยุติธรรม ไม่ควรนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาพิจารณา
4. เสนอให้ดูแลเรื่องน้ำดื่มที่มีจัดบริการไม่เพียงพอ ทำความเย็นไม่ทัน และความสะอาด
5. เสนอให้บริษัทช่วยพิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับงาน
6. โรงอาหารที่มีไม่เป็นกิจลักษณะ
7. ที่จอดรถไม่เพียงพอ
8. การจัดการรับส่งยังไม่เหมาะสม
9. สวัสดิการที่มียังไม่เพียงพอ และยังไม่ค่อยดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น
10. ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มตามความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ โดยจัดเป็นระดับมาตรฐาน เพื่อการจูงใจของพนักงานต่อองค์กร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปและข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุป

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยอาศัยหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดริก เฮิร์ซเชเบอร์ค ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน และวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเป็นเพศชายร้อยละ 59.8 และเพศหญิงร้อยละ 40.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดฝ่ายผลิต 2 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับชั้น 1,2,3 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เข้าทำงานที่บริษัทแห่งนี้เป็นที่แรกและไม่เคยเปลี่ยนงาน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจในระดับความสำคัญมาก โดยการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจย่อยทั้ง 5 ด้าน มีจำนวน 4 ด้านที่ได้ระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานให้ระดับความสำคัญปานกลาง และพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานด้านภาพรวมของปัจจัยจูงใจในระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจย่อยทั้ง 5 ด้าน โดยมีจำนวน 4 ด้านที่ได้ระดับความสำคัญมาก คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนพนักงานให้ระดับความสำคัญปานกลาง

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ สรุปได้ดังนี้

1. ฝ่ายที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ (ภาพรวม)
2. เพศ อายุ ฝ่ายที่สังกัด และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ

ของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพศ สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน
  4. ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบให้
  5. ระดับการศึกษา อายุงาน และจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
  6. อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  7. ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้าง (ภาพรวม)
  8. ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในงาน
  9. ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  10. ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใด มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  11. สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารงาน
  12. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)
- สรุปได้ว่าการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุงานและจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้าง

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กุลธร สตีล จำกัด ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของบริษัทฯ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องความสามารถทำงานได้คล่องตามเป้าหมาย ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจ บริษัทฯควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองหรืออาจเป็นระดับกลุ่มหรือองค์กรก็ได้ ทั้งนี้เป้าหมายที่กำหนดนั้น ไม่ควรเป็นเป้าหมายที่ยากจนเกินไป แต่ควรเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายและมีความเป็นไปได้ที่พนักงานจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายเหล่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องงานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานบริษัทควรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบงานให้ชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน รวมทั้งให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ

3. ด้านความมั่นคงในงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องความมั่นคงของบริษัทฯ และความมั่นคงของงานที่ทำ ดังนั้นเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคง บริษัทฯ ควรมีการเปิดเผยแผนงานทางธุรกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ควรมีการเปิดเผยผลการดำเนินการของบริษัทให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเดือดร้อน ดังนั้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัทฯ ควรจัดให้มีการทำงานกลุ่มให้มากขึ้น เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (Quality Control Circle: QCC) เพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ ที่อยู่เครืออุตสาหกรรม เคอร์บี้ จำกัด (มหาชน) เช่น บริษัท กุลธร เมทัลโปรดักส์ จำกัด หรือบริษัท กุลธรพรีเมียร์ จำกัด เนื่องจากทุกบริษัทที่อยู่ในเครือเดียวกันจะแนวทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการนำไปปฏิบัติอาจมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถนำแนวทางการวิจัยนี้ไปใช้งาน และสามารถนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทได้

2. ในอนาคตแรงงานต่างด้าวในบริษัทต่างๆจะมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเหล็กซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานจำนวนมาก หากมีการศึกษาในบริษัทที่มีอัตราส่วนแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ควรมีการพิจารณาศึกษาข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติมด้วย

## บรรณานุกรม

- กานต์ชนิดิต มาตระกุล. 2551. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย.” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิตติมา ปริดิติก. 2529. **แนวทางการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิตราพร พูลเพ็ง. 2558. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดสระบุรี.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. 2527. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เดชา กาศแสวง. 2554. “ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัท ฮานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2528. **การจงใจเพื่อผลงาน**. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2530. **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- นริศรา พูลชนพงษ์. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรัชญา เวสารัชช. 2526. **แรงจูงใจในพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2558. **ขาดแรงงานไทย...ทำอย่างไรดี?**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://tdri.or.th/multimedia/thinkx2-92/> สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559
- รังสรรค์ โฉมยา. 2553. **จิตวิทยาพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ. ชรรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2545. **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: บริษัทบรรณสาร จำกัด.
- สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย. 2557. **รายงานฉบับสมบูรณ์ การสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ประจำปีงบประมาณ 2557**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://iiu.isit.or.th/th/reports/In-Depth%20Research%20Report.aspx>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม พ.ศ. 2559

ลูเมธ เดียวอิสเรศ. 2527. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. ชลบุรี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอนกกุล กริแสง. 2520. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ. พิงเนส.

Andre, C. and Pedro, F. 2558. **Two-factor theory**. (Online). Available:

<https://kzalbarman.files.wordpress.com/2015/06/harzberg.png>

สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

Thailand Investment Forum. 2557. **สัดส่วนประชากรประเทศไทยและเพื่อนบ้าน 20 ปีที่แล้ว ปีนี้ และอนาคตอีก 20 ปี**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<https://thailandinvestmentforum.com/2014/12/03/population/>

สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### คณะกรรมการบริหารและจัดการ

### สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### แบบสอบถาม

เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท กุลธร สตีล จำกัด”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจะนำไปใช้ประกอบการศึกษาของนักศึกษาเท่านั้น

#### ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- 1) หญิง  2) ชาย

#### 2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี  2) 25-35 ปี  
 3) 35-45 ปี  4) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  3) หย่าร้าง

#### 4. ระดับการศึกษา ที่สำเร็จสูงสุด

- 1) มัธยมศึกษา (ม3, ม.6) หรือเทียบเท่า  2) ปวช, ปวส  
 3) ปริญญาตรี  4) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

#### 5. ฝ่ายที่สังกัด

- 1) ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง  2) ฝ่ายผลิต1: Cutting Work  
 3) ฝ่ายผลิต2: Pressing Work  4) ฝ่ายประกันคุณภาพ  
 5) ฝ่ายขายและวางแผน  6) ฝ่ายจัดซื้อ  
 7) ฝ่ายบัญชีการเงิน  8) ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
 9) ฝ่ายคลังสินค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนโซเชียลมีเดีย  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ห้ามนำออกหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. อายุงาน (เฉพาะที่ทำกับบริษัท กุศลร สตีล จำกัด)

- 1) น้อยกว่า 5 ปี  2) 5-10 ปี  
 3) 10-15 ปี  4) 15-20 ปี  
 5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

- 1) ชั้น 1, 2, 3 (พนักงาน/เทียบเท่า)  2) ชั้น 4, 5 (ซาร์จเฮนด/ช่าง/เสมียน)  
 3) ชั้น 6, 7 วิศวกร/โฟร์แมน/เทียบเท่า  4) ชั้น 8 ขึ้นไป (ซูเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไป)

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และรายได้อื่นที่ได้รับจากบริษัท)

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท  2) 15,000 - 20,000 บาท  
 3) 20,000 - 25,000 บาท  4) 25,000 - 30,000 บาท  
 5) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

9. จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน (การออกจากบริษัทหนึ่งไปทำงานอีกบริษัทหนึ่ง)

- 1) ไม่เคยเปลี่ยนงาน  2) 1 ครั้ง  
 3) 2 ครั้ง  4) 3 ครั้ง  
 5) มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

10. ประสบการณ์ทำงาน (นับระยะเวลารวมทั้งทุกบริษัท)

- 1) น้อยกว่า 5 ปี  2) 5-10 ปี  
 3) 10-15 ปี  4) 10-20 ปี  
 5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ตรงกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับสำคัญมากที่สุด

คะแนน 5 หมายถึง ระดับสำคัญมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับสำคัญปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับสำคัญน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับสำคัญน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ความสำเร็จของงาน</b>					
1.1) ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมาย					
1.2) เมื่องานที่รับผิดชอบมีปัญหา ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
1.3) ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.4) ท่านสามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วน และทำสำเร็จได้					
1.5) ท่านมีส่วนร่วมทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
<b>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1) ความคิดเห็นของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
2.2) เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านสม่ำเสมอ					
2.3) ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
2.4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณา และนำไปปฏิบัติเสมอ					
<b>3. ลักษณะและขอบเขตของงาน</b>					
3.1) งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.2) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3.3) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านสนใจ					
3.4) งานที่ท่านทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับบริษัท					
3.5) งานที่ท่านทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน					
<b>4. ความรับผิดชอบ</b>					
4.1) ท่านมีอิสระในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4.2) ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานอย่างอิสระ					
4.3) ท่านมีโอกาสได้ทำงานสำคัญ/เร่งด่วน ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ					
4.4) ท่านมีความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
5.1) งานที่ส่งเสริมให้ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
5.2) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะโดยทางสิ้น อื่นๆทางมีเหตุเปลี่ยนแปลง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
5.3) การพิจารณาประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม					
5.4) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมหรือให้ไปพัฒนาความรู้ความสามารถ					
5.5) บริษัทจะสนับสนุนหรือเสนอให้ท่านศึกษาต่อ ในกรณีที่ท่านต้องการศึกษาต่อ					
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>					
<b>6. ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และอื่นๆ)</b>					
6.1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.2) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
6.3) ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
6.4) ความพึงพอใจในสวัสดิการ เช่น ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าข้าว อื่นๆ					
6.5) ความพึงพอใจกิจกรรมต่างๆ เช่น CSR(นอกสถานที่) งานเลี้ยงปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น					
<b>7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
7.1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
7.2) หน่วยงานของท่านมีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียว					
7.3) ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี					
7.4) ลักษณะหรือวิธีการทำงานของท่านก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
7.5) ท่านให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือเสมอ					
<b>8. นโยบายและการบริหารงาน</b>					
8.1) บริษัทมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
8.2) บริษัทและหน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
8.3) นโยบายของบริษัทส่งเสริมให้บริษัทเจริญเติบโต					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
8.4) เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน					
8.5) การบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมกับท่าน และ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
<b>9. ความมั่นคงในงาน</b>					
9.1) ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงและสามารถทำงาน ในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ					
9.2) ท่านคิดว่าธุรกิจของบริษัทมีความมั่นคง					
9.3) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ทำงานของท่าน					
9.4) ท่านต้องการที่จะทำงานกับบริษัทไปอีกนาน					
<b>10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
10.1) สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
10.2) บริษัทมีการจัดอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับท่าน อย่างเหมาะสม					
10.3) ท่านมีความพอใจในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อม					
10.4) บริษัทมีอุปกรณ์และเครื่องมือเช่น เครื่องตรวจวัด เครื่องมือช่าง เครื่องเขียน เพียงพอต่อการทำงาน					
10.5) บริษัทมีระบบการติดต่อสื่อสารเช่น อินเทอร์เน็ต/ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ เสียงตามสาย อย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

---



---



---



---



---




---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะในวงประชุมเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ใบขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

 <p style="text-align: center;"><b>MEMC</b> บริษัท กุลธรสตีล จำกัด</p> <p style="text-align: center;">KULTHORN STEEL COMPANY LIMITED 61/1 Moo 4 Chalokkrung Road, Khwaeng Lampatew, Khet Latkrabang, Bangkok 10520 Tel. (662) 7396000, Fax (662) 3260766</p>	<p>To <span style="float: right;">8/19/16</span></p> <p style="text-align: center;">คุณ ธนวรรษ ศศิวิมลรัตนนา ผู้จัดการทั่วไป</p>	<p>Date 11/01/2559</p>	<p>Page 1/1</p>
	<p>Form พิทักษ์ ชกศิริ</p>	<p>Ref. -</p>	<p>Copy for</p>

เรื่อง : ขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในบริษัท กุลธร สตีล จำกัด

เนื่องด้วยกระผม นายพิทักษ์ ชกศิริ ผู้จัดการฝ่ายผลิต Pressing Work รหัสพนักงาน 0367 ได้เข้าศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังจัดทำโครงการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการงูใจของพนักงาน (บริษัท กุลธร สตีล จำกัด)" โดยมี ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว จำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของบริษัท และการเก็บข้อมูลต่างๆของพนักงาน โดยการตอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....  
(นายพิทักษ์ ชกศิริ)

เป็นต้นฉบับในรูปถ่าย  
เอกสารฉบับจริง  
23-5-16

F-QMS-006 01/12/09 A

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายพิทักษ์ ยกศิริ
วันเดือนปีเกิด	14 มีนาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	289/333 หมู่บ้านการ์เด็นสวีท ดี อินดีโฮม ถนนราษฎร์พัฒนา แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240 เบอร์โทร 085-2472444 , 085-2472555 อีเมล pitak.y_amc@outlook.com, pitak.y_ksc@kulthorn.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2539-2545 วิศวกรประจำแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท ชัน โยูนีเวอร์แซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2545-2552 ผู้จัดการแผนกปั๊มขึ้นรูป (Press Shop) บริษัท ชัน โยูนีเวอร์แซล อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2552-2554 ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายปั๊มขึ้นรูป (Press Shop) บริษัท กุลธร พรีเมียร์ จำกัด พ.ศ. 2554-2556 ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายแมชชีน (Machine Shop) บริษัท กุลธร พรีเมียร์ จำกัด พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายปั๊มขึ้นรูป (Pressing Work) บริษัท กุลธร สตีล จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้