

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัทสุราระทิงแดง (1988) จำกัด

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING JOB PERFORMANCE OF
OPERATIVE EMPLOYEES IN RED BULL DISTILLERY (1988) CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-039

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัทสุราระทิงแดง (1988) จำกัด

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING JOB PERFORMANCE OF
OPERATIVE EMPLOYEES IN RED BULL DISTILLERY (1988) CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-039

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**MOTIVATION FACTORS INFLUENCING JOB PERFORMANCE OF
OPERATIVE EMPLOYEES IN RED BULL DISTILLERY (1988) CO., LTD.**



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

2015

KMITL-2015-AMC-M-047-039

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด |
| นักศึกษา | นางสาวภัทรา ไพศาลวสิน |
| รหัสประจำตัว | 56611095 |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| พ.ศ. | 2558 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารด แสงมณี |

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Thesis Title | Motivation Factors Influencing Job Performance of Operative Employees in Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd. |
| Student | Ms.Patthra Phaisanwasin |
| Student ID | 56611095 |
| Degree | Master of Business Administration |
| Program | Business Administration |
| Year | 2015 |
| Thesis Advisor | Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee |

Abstract

The objectives of this research were to examine the levels of job performance among operative employees at Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd. and to investigate motivation factors influencing the job performance. The sample was a group of 207 employees. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple linear regressions. The results showed as below.

- 1) The level of job performance of the operative employees at Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd. was at a high level.
- 2) The motivation factors are administration and company policy, security, achievement, job description, and responsibility have a positive influence on the job performance of operative employees in Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd. at statistical significant level of 0.01.
- 3) The motivation factors are compensation and working condition have a negative influence on the job performance of operative employees in Red Bull Distillery (1988) Co., Ltd. at statistical significant level of 0.01.
- 4) The motivation factors including relationship, respect, and advancement did not show significant influence on the job performance.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนของ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งการตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย และรศ.ดร.วัลย์ลักษณ์ อัคริรวงศ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ประกอบไปด้วย ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อ.ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และคุณนุสรณ์ ต้นพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด สำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูล และการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อนทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภัทธา ไพศาลวสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

| | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ | IV |
| สารบัญตาราง | VI |
| สารบัญภาพ | IX |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน | 10 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ | 14 |
| 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท สุรากระทิ้งแดง (1988) จำกัด | 18 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 20 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 30 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 33 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 33 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 37 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 43 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | 46 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | 64 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | 72 |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | 82 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 83 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 88 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 94 |
| บรรณานุกรม | 96 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม | 101 |
| แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย | 102 |
| ประวัติผู้เขียน | 110 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 31 |
| 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ..... | 31 |
| 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด | 32 |
| 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ | 36 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 207 คน | 44 |
| 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร | 47 |
| 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 48 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 49 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 51 |
| 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน | 52 |
| 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านปัจจัยสุขอนามัย | 54 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 55 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ..... | 56 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน | 57 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ | 59 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 60 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ | 61 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ | 62 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน | 64 |
| 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน | 66 |
| 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | 67 |
| 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | 69 |
| 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | 70 |
| 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม | 71 |
| 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน | 73 |
| 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน | 74 |
| 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | 76 |
| 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย | 77 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท..... | 79 |
| 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวม | 80 |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย 6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ อุตสาหกรรมเครื่องดื่มนั้นมีมากมายหลากหลายยี่ห้อในท้องตลาด ทั้งเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เช่น สุรา เบียร์ วิสกี้ เป็นต้น และไม่มีแอลกอฮอล์เช่น ชาเขียว น้ำอัดลม น้ำผลไม้ เครื่องดื่มชูกำลัง เป็นต้น ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นนี้มีการแข่งขันสูงมากในท้องตลาดของประเทศไทย ดังนั้นการที่ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มหลากหลายยี่ห้อจะสามารถมีส่วนแบ่งทางการตลาดได้นั้น จำเป็นต้องรักษามาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์ รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มทุกประเภทนั้น จะต้องมีทรัพยากรต่างๆในการดำเนินงานขององค์การประกอบด้วย ทรัพยากรแรงงาน ทรัพยากรเครื่องจักร เงินทุน วัตถุดิบ และอื่นๆอีกมากมายที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ในปี พ.ศ. 2558 ที่จะถึงนี้จะมีการรวมตัวกันของประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน ซึ่งเรียกว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั่นเอง โดยวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขึ้นมาจะส่งผลให้แต่ละประเทศมีอำนาจในการต่อรองทางด้านต่างๆกับคู่ค้าได้มากยิ่งขึ้น และการนำเข้าหรือส่งออกสินค้าและแรงงานของประเทศในอาเซียนจะเสรีมากยิ่งขึ้นนั่นหมายความว่าผลิตภัณฑ์และแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การสามารถยืนอยู่ได้โดยมีส่วนแบ่งทางการตลาดในระดับหนึ่งนั่นเองกล่าวคือ ถ้าเราไม่สามารถรักษามาตรฐานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้คงที่ หรือขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ขึ้นมาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคได้นั้น เราอาจจะต้องเสียส่วนแบ่งทางการตลาดให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์การอื่นๆไป ซึ่งจะทำให้องค์การเกิดความเสียหายได้ โดยทรัพยากรส่วนที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ขึ้นมา นั่นคือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ผ่านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ และต้องรู้จักการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานจะถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะช่วยให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้ และในการทำงานของบุคลากรนั้นมักจะต้องมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่บุคลากร

เหล่านี้ ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือให้การตอบแทนที่ไม่เป็นที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจให้กับบุคคลเหล่านี้ได้ อาจจะส่งผลให้องค์การสูญเสียบุคลากรในส่วนนี้ไปให้กับองค์กรอื่นๆ ที่มอบผลตอบแทนได้เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากร ซึ่งถ้าขาดบุคลากรที่ไม่มีความรู้ ความชำนาญ หรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นจะส่งผลให้องค์การไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ดังนั้น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าควรแก่การรักษาเอาไว้ภายในองค์กร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นในส่วนของทรัพยากรแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์คือ บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ("ไทยเบฟ") ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยในปี 2546 โดยมีจุดประสงค์เพื่อรวมกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเบียร์และสุราชั้นนำของไทยที่เป็นของผู้ถือหุ้นและผู้ร่วมทุนรายอื่นๆ เข้ามาเป็นกลุ่มบริษัท ต่อมาในปี 2549 ไทยเบฟได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ ("SGX") ภายหลังจากจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ ไทยเบฟได้ขยายขอบเขตธุรกิจจาก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปสู่ธุรกิจเครื่องดื่ม ไม่มีแอลกอฮอล์และอาหาร เพื่อเพิ่มความหลากหลายของสินค้าเพิ่มประสิทธิภาพในช่องทางการขนส่งรวมถึงกระจายความเสี่ยงของกิจการ ปัจจุบันไทยเบฟไม่เพียงแต่เป็นผู้ผลิตเครื่องดื่มชั้นนำในประเทศไทย แต่ยังเป็นผู้ผลิตที่ใหญ่ที่สุดรายหนึ่งในเอเชียอีกด้วย โดยแบ่งธุรกิจออกเป็น 4 สายธุรกิจ ได้แก่ สุรา เบียร์ เครื่องดื่ม ไม่มีแอลกอฮอล์ และอาหารที่ผลิตสุราไทย ซึ่งบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด นั้นจัดได้ว่าเป็นบริษัทที่ผลิตสุรามีกำลังการผลิตสูงแห่งหนึ่ง ที่มีประสิทธิภาพยาวนานในการผลิต และจำหน่ายสุราทุกชนิด ทุกรูปแบบครอบคลุมความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศ และส่งออกเพื่อจำหน่ายทั่วโลก และมีผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้ยังดำรงบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุราของประเทศให้ก้าวหน้า ทัดเทียมกับผลิตภัณฑ์ระดับโลกอีกด้วย ซึ่งทรัพยากรแรงงานที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรประกอบด้วย บุคลากรในแต่ละหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หรือพนักงานระดับปฏิบัติการ นั่นเอง แต่ในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นจัดได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานขององค์กรจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องมีพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการการทำงานและเป็นส่วนในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย และขาดการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานงาน ซึ่งพนักงานอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบของการมาทำงานสาย การขาดงานบ่อยครั้ง การไม่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพหรือ การขาดความเป็นระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมที่ได้กล่าวมานี้จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานตกต่ำลง และเป็นสาเหตุให้การดำเนินธุรกิจของ

องค์กรเกิดความชะงัก ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ตามมา เช่น เกิดความขัดแย้งระหว่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานภายในองค์กร การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรไม่ราบรื่น ไม่เป็นไปในทิศทางที่ได้วางแผนเอาไว้ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานแย่และอาจทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ไม่ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้เกิดการติกลับของผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพในการผลิตผลิตภัณฑ์ลดลง ผลิตผลิตภัณฑ์ได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของท้องตลาด ทำให้เกิดการขาดตลาดของผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้ขาดโอกาสทางการค้า ขาดความเชื่อมั่นจากกลุ่มผู้บริโภคและผู้ร่วมทุน เป็นต้น จากปัญหาที่ได้กล่าวมานั้น จะนำพาให้องค์กรเกิดการสูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก และอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการปิดกิจการขององค์กรได้นั่นเอง

ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้จึงได้ทำการสำรวจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด เพื่อที่ทางบริษัทจะได้นำข้อมูลจากการสำรวจนี้ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการสร้างปัจจัยแรงจูงใจ และแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักใคร่ปรองดองกัน ในหมู่คณะ ปฏิบัติงานด้วยใจรัก และมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสรรสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างยั่งยืน และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บริโภค รวมทั้งยังสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

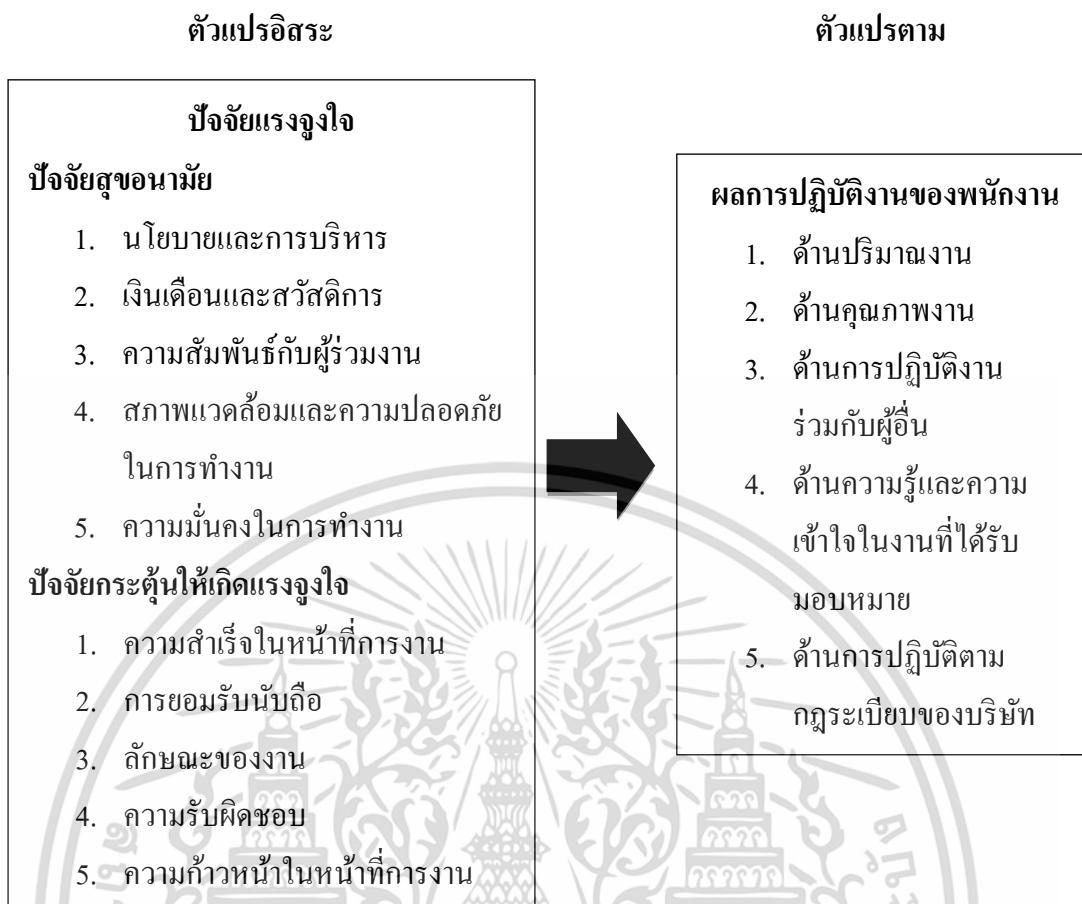
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

จากการศึกษาแนวคิดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ Douglas L. Bartley (อ้างถึง เกสรีนี้ หงสนันท์ (2530)) ชูชัย สมิตธิไกร (2552) งานวิจัยของกัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ งานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัด นครราชสีมา และงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พิจารณาประกอบกับหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด นั้นสามารถแบ่งแยกผลการปฏิบัติงานออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
4. ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

โดยกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม นำมาแปลผลตามปัจจัยแรงจูงใจที่ได้กำหนดไว้เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีจาก Frederick Herzberg (1959) ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจทั้งหมด 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึง อีสริย์ ไทรตระกูล. 2553)) โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ที่สังกัดอยู่ใน 4 หน่วยงาน ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และทำหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติการอยู่ในลักษณะที่ไม่ต้องตัดสินใจทางด้านงานบริหาร ทั้งนี้หน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วยส่วนบริหาร ส่วนผลิต ส่วนวิศวกรรมและ ส่วนบัญชีและการเงิน จำนวน 429 คน (ข้อมูลจากบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด สิ้นสุดวันที่ 30 เดือนเมษายน พ.ศ. 2558)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งเป็น 2 กลุ่มปัจจัย คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

- 1.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2 เงินเดือน และสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1.4 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

1.5 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.2 การยอมรับนับถือ

2.3 ลักษณะของงาน

2.4 ความรับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

1. ด้านปริมาณงาน

2. ด้านคุณภาพงาน

3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

4. ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด จำนวน 429 คน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดจากภายในจิตใจของตัวบุคคลซึ่งต้องมีปัจจัยกระตุ้นต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อที่จะผลักดันให้เกิดความอยากและพร้อมที่จะปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ความรู้สึกไม่พึงพอใจในปัจจัยภายในและภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะเนื้องาน ซึ่งจัดเป็นตัวกระตุ้นความรู้สึกภายในจิตใจของพนักงานให้ไม่เกิดความอยากที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางและการบริหารการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยุติธรรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับรู้อย่างทั่วถึง

1.1.2 เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบจำนวนเงิน การอำนวยความสะดวก และการคุ้มครองทางด้านสุขภาพและอุบัติเหตุ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งควรเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน และเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานงานร่วมกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการรับมอบคำสั่งในการทำงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา การร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่พนักงาน และความพร้อมในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน

1.1.4 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานที่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงบรรยากาศและเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกให้กับการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกปลอดภัยในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและองค์กรของท่าน พร้อมทั้งมีความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้สามารถวางแผนและใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรได้ในระยะยาว โดยปราศจากความเสี่ยงในการเลิกจ้าง

1.2 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวกับลักษณะเนื้องาน ซึ่งจัดเป็นตัวกระตุ้นความรู้สึกภายในจิตใจของพนักงานให้เกิดความอยากที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่

1.2.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์และการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลงาน และทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ

1.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการแสดงความคิดเห็น หรือการช่วยเหลือต่างๆ ทางด้านการปฏิบัติงาน

1.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เรามีความชอบและถนัด รวมถึงมีความรู้และความเข้าใจในเนื้องานเป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากความเครียด และความกังวลต่างๆ

1.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จผลตามเป้าหมาย

1.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม และคุ้มค่ากับความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม

2. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานและความสามารถของพนักงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามบทบาทที่องค์กรกำหนดให้ และสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงไร เทียบเท่าตามมาตรฐานของทางองค์กรหรือไม่ ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามปริมาณ และมาตรฐานขององค์กร ภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้รับมอบหมายปริมาณงานด้วยความเป็นธรรม และเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งงานของพนักงานแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่เหมาะสม

2.2 คุณภาพงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่บ่งบอกถึงคุณภาพ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความสวยงามของผลิตภัณฑ์ ซึ่งตรงตามจุดมุ่งหมาย และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ขององค์กร

2.3 การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานที่สังกัดและนอกหน่วยงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความสุขในการมาทำงาน ปราศจากความเครียด และความกดดันต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน

2.4 ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายได้

2.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท หมายถึง การประพฤติตนตามระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด งดเว้นการกระทำอันใดที่ผิดต่อกฎระเบียบขององค์กร พร้อมทั้งมีการเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดขึ้นอย่างสมัครใจ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา และทำหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติการอยู่ในลักษณะที่ไม่ต้องตัดสินใจทางด้านงานบริหาร โดยครอบคลุมหน่วยงานดังต่อไปนี้ ส่วนบริหาร ส่วนผลิต ส่วนวิศวกรรมและส่วนบัญชีและการเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะชี้บอกถึงประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารงานขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

สุรภา ขุนเพ็ง (2548 : 29) สรุปความหมายของผลการปฏิบัติงานคือ ผลการทำงานของบุคคลและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณีย์ เทียนพุทธ (2541ก : 25) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน เกิดจากพนักงานรู้งานของตนเองคืออะไร ซึ่งทราบได้จากผู้บังคับบัญชา เป้าหมาย ความคาดหวังขององค์กร หรือมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ แล้วสามารถทำงานออกมาได้ ซึ่งสามารถวัดได้ว่าได้มาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐาน

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540 : 52) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานคือผลงานของพนักงานที่ได้กระทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพเท่าไรเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ทางองค์กรตั้งไว้ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรในการตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Mathis & Jackson (อ้างถึง ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 366)) ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งยังเป็นการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2557 : 109)

2.1.3 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์กรทั่วไปจะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2557 : 109)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการบริหาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล ตลอดจนการให้ออกจากงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำผลไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะการทำงาน รวมถึงการฝึกอบรม

ซึ่งประโยชน์ที่พึงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมภูกร. 2550 : 14-15)

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ การปูนบำเหน็จ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง และการสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม และมีระเบียบแบบแผน
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่ตั้งไว้
3. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหน้าที่และสาขาการทำงาน
4. ทำให้พนักงานทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
5. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
6. ส่งเสริมความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาความสามารถของพนักงาน และเป็นข้อมูลส่งกลับไปถึงพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจพร้อมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาการจัดสรรทางด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (Dipboye, Smith, & Howell, 1994; Schmitt & Klimoski, 1991 (อ้างถึง ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 369))

1. มีความเที่ยง หมายถึง การประเมินต้องมีความคงเส้นคงวา
2. มีความตรง หรือเกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง
3. มีความสามารถในการจำแนก หมายถึง การแยกแยะผู้ที่ปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้อย่างถูกต้อง
4. ความยุติธรรม หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการที่ใช้ในการประเมินต้องปราศจากอคติ
5. สามารถทำได้จริง หมายถึง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ลำบากเกินไป

2.1.5 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้ดังนี้

2.1.5.1 ข้อมูลจากการปฏิบัติงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 109) กล่าวว่า ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงเป็นวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด เป็นการวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ชัดเจนมากที่สุดและมีความยืดหยุ่นสูง และเป็นข้อมูลที่สามารถนับหรือวัดได้อย่างค่อนข้างแน่นอนและถูกต้อง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่ ปริมาณของผลงาน และคุณภาพของผลงาน (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 377)

2.1.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรที่บันทึกและเก็บรักษาโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สามารถแบ่งได้คือ การไม่ได้ปฏิบัติงาน และการกระทำผิดระเบียบวินัย (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 378)

2.1.5.3 ข้อมูลจากการตัดสินของบุคคล

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการให้บุคคลต่างๆ เป็นผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวผู้ได้รับการประเมิน และลูกค้า ซึ่งข้อมูลประเภทนี้เป็นข้อมูลที่องค์กรนิยมใช้มากที่สุด (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 379-381)

2.1.6 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Douglas L. Bartley (อ้างถึง เกศินี หงสนันท์ (2530 : 58)) ได้กำหนดองค์ประกอบในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความสนใจในงาน
4. ความคิดริเริ่ม
5. ความรู้ในงาน
6. ความร่วมมือ
7. ประสบการณ์ในงาน
8. ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น
9. การตัดสินใจ
10. อุปนิสัยในการทำงาน
11. ความเป็นอิสระในการทำงาน
12. ความปลอดภัยในการทำงาน
13. ทักษะที่ต้องงาน
14. ความสัมพันธ์กับลูกค้า
15. การปรับตัว
16. ความสามารถในการอบรมผู้อื่น
17. ความรู้ในด้านเทคนิค
18. ความรับผิดชอบ
19. ทักษะในด้านช่าง
20. ทักษะในการเรียนรู้
21. ศักยภาพในการเป็นผู้นำ

จะเห็นว่าปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีอยู่หลายองค์ประกอบด้วยกันขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การที่จะเลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเลือกปัจจัยต่าง ๆ กันแล้วแต่ลักษณะงาน ดังนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงรายละเอียดลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ร่วมด้วยที่จะอธิบายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้

จากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณาแนวคิดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ชูชัย สมितिไกร (2552) และแนวคิดของ Douglas L. Bartley (อ้างถึง เกศินี หงสนันท์ (2530)) ประกอบกับหัวข้อที่ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท สุรากระติงแดง (1988) จำกัดซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน คือ ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามปริมาณ

หรือเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยอาจใช้หน่วยวัดตามลักษณะของงาน เช่น งานด้านการผลิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยวัดอาจเป็นจำนวนหน่วยของสินค้าที่ผลิตได้ เป็นต้น ซึ่งจัดเป็นการอ้างอิงลักษณะของข้อมูลจากการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 377)

2. ด้านคุณภาพงาน คือ ข้อมูลที่บ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีเพียงไร โดยอาจพิจารณาจากความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ หรือความสวยงามประณีตของผลงาน ซึ่งจัดเป็นการอ้างอิงลักษณะของข้อมูลจากการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 377)

3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท คือ การเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท การเคารพผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดเป็นการอ้างอิงลักษณะของข้อมูลจากบุคลากร (ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554 : 14)

4. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับบุคคลต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งจัดเป็นการอ้างอิงลักษณะของข้อมูลจากการตัดสินใจของบุคลากร (ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554 : 14)

5. ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ เพื่อเป็นประโยชน์กับงานได้ ซึ่งจัดเป็นการอ้างอิงลักษณะของข้อมูลจากการตัดสินใจของบุคคล (ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554 : 13)

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นคำที่มีรากศัพท์จากภาษาลาติน ที่ว่า Movere ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

กานดา จันทร์แย้ม (2556 : 82) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง สิ่งใดๆ ก็ตามที่เกิดผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

นนทวัฒน์ อธิธิจามร (2555 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่ทำให้คนคนหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่าง “ด้วยความต้องการของตัวเอง” ซึ่งแรงจูงใจนี้นำมาใช้ได้ทั้งกับตัวคุณเองและคนอื่นๆ ที่คุณต้องการให้พวกเขาทำบางสิ่งบางอย่างตามที่คุณต้องการ

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 83) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 129) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า ที่ทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สมยศ นาวิการ (2540 : 287) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล

2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

Saal and Knight และ Steers and Porter (อ้างถึง กานดา จันท์เข้ม, 2556 : 82) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญอยู่ 3 ประการคือ

- 1) เป็นพลังให้เกิดพฤติกรรม (Energize) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ
- 2) เป็นตัวชี้ทำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) กล่าวคือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย
- 3) ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) คือพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่ายๆ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจหมายถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากแรงจูงใจจะไม่สามารถทำให้บุคคลล้มเลิกความพยายาม ได้โดยง่าย แต่จะใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทนี้เป็นของคู่กัน เนื่องจากแรงจูงใจเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นแรงจูงใจจะมีผลมาจากทั้งภายในและภายนอก (Dean R. Spitzer (อ้างถึง ยุทธนา ไชยจุกุล, 2551 : 17))

2.2.3.1 แรงจูงใจภายใน

สมยศ นาวิการ (2544 : 126) กล่าวว่าแรงจูงใจภายในคือความต้องการและความปรารถนาที่มีอยู่ภายในบุคคลที่จะสร้างแรงจูงใจขึ้นมา พลังเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดความคิดที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมภายในสถานการณ์บางอย่าง ซึ่งการจูงใจประเภทนี้แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะได้แก่ (ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550 : 132)

- 1) ความต้องการ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการอยู่ภายในซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับที่จะทำให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ให้เกิดความพึงพอใจ
- 2) ทักษะคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้

แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความสนใจพิเศษ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษจะทำให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้นๆ มากกว่าปกติ

2.2.3.2 แรงจูงใจภายนอก

สมยศ นาวิการ (2540 : 287) กล่าวว่าแรงจูงใจภายนอกจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้ถูกกระตุ้นหรือผู้จูงใจซึ่งการจูงใจประเภทนี้แบ่งได้ดังนี้ (ชนววรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550 : 132)

1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ มักมีแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ถ้าบุคคลทราบถึงความก้าวหน้าที่จะได้รับย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นได้

3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้

4) เครื่องล่อใจอื่นๆ สิ่งล่อใจอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้มีพฤติกรรม จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นต้องมีแรงจูงใจจากภายในและภายนอกพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นตัวนำไปสู่เป้าหมายและเมื่อเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สำเร็จแล้วนั้น แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานก็จะหมดตามไปด้วย

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory)

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 100-101) สรุปว่าเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจโดยมีการพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิวเบอร์ค รัฐเพนซิลวาเนีย พบว่าความรู้สึกที่ดีนั้นมักจะมีคู่ไปกับลักษณะเนื้องาน ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน โดยเฮอร์ซเบิร์กเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานว่าปัจจัยสุขอนามัย ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึง อิศริย์ ไทรตระกูล. 2553 : 10))

2.2.4.1 ปัจจัยสุขอนามัย

เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหาร (administration and company policy) หมายถึงหลักการ แผนงาน หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมอบหมายงานให้มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือนำไปใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับนโยบาย และเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีการจัดระบบงานที่มีระเบียบ และมีประสิทธิภาพ (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นิยม จัปใจสุข. 2555 : 43))

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นันทพร บุตรน้อย. 2548 : 12))

3) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสังคมของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นันทพร บุตรน้อย. 2548 : 12, นิยม จัปใจสุข. 2555 : 43))

4) เงินเดือน และสวัสดิการ (compensation) หมายถึง รายได้ประจำ สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ที่องค์กรจัดทำให้ (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นิยม จัปใจสุข. 2555 : 43))

5) ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง การดำรงอยู่ของตำแหน่งงาน และองค์กร ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ตลอดจนการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นิยม จัปใจสุข. 2555 : 44))

ปัจจัยทางด้านนี้มีได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

2.2.4.2 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่

1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาซึ่งเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นันทพร บุตรน้อย. 2548 : 13, นิยม จัปใจสุข. 2555 : 42))

2) การยอมรับนับถือ (Respect) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดง ออกในรูปของการยกย่องชมเชย (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นันทพร บุตรน้อย. 2548 : 13))

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ และความสำนึกในหน้าที่ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นันทพร บุตรน้อย. 2548 : 13, นิยม จับใจสุข. 2555 : 42))

4) ลักษณะของงาน (Job Description) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความเสียดสี ตลอดจนเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นิยม จับใจสุข. 2555 : 42))

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนชั้นในระดับที่สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองในด้าน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสได้รับมอบหมายที่สำคัญเพิ่มขึ้น (Herzberg's Two-Factor Theory (อ้างถึง นิยม จับใจสุข. 2555 : 42-43))

เฮิร์ชเบิร์กเห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงาน และถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยได้รับการตอบสนองที่ดีแต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้นเอง ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 101)

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

2.3.1 ประวัติ

บริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ก่อตั้งโดยนายเฉลียว อยู่วัฒนา เมื่อปี พ.ศ. 2525 ตั้งอยู่เลขที่ 8 หมู่ 5 ถนนเศรษฐกิจ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยในช่วงแรกเริ่ม บริษัทได้นำเข้าหอกันจากประเทศเยอรมนีสำหรับผลิตเหล้ารัม สุราจากกากน้ำตาล (Molasses Plant) โดย ผลิตสุรา Red Bull ออกจำหน่าย ในปี พ.ศ.2530 ต่อมาในปี พ.ศ.2531 กลุ่มบริษัท ที.ซี.ซี. เข้าซื้อกิจการและเปลี่ยน ชื่อเป็น บจ.สุรากระทิงแดง (1988) และใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า The Red Bull Liquor Trading (1988) Co.,Ltd. ได้มีการพัฒนาโรงงาน และระบบเครื่องจักร ที่มีอยู่ และทำการเพิ่มสินค้าอีกหลายผลิตภัณฑ์ จนกลายเป็นแหล่ง ผลิตสุรายอดนิยมของโลกถึง 5 ชนิด จาก 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงาน ได้แก่ เหล้ารัมสูตรดั้งเดิม, มอลต์วิสกี, สุราจากธัญพืช และสาเก บริษัทฯ ได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งในปี พ.ศ. 2545 เป็น Red Bull Distillery (1988) Co.,Ltd. บจ.สุรากระทิงแดง (1988) นอกจากนี้โรงงานผลิตสุราชั้นเลิศทั้ง 5 แล้ว ภายในโรงงานยังมี หอกถั่น Super Allospas Distiller ซึ่งเป็นหอกถั่นคุณภาพสูง สามารถถั่น แอลกอฮอล์ 96 ดีกรี เพื่อนำไปผลิตสุราได้หลายชนิด

กลางปี พ.ศ. 2540 บริษัทฯ ได้ขยายกำลังการผลิตในส่วนการผลิตสุราแช่และถั่นสุราจากวัตถุดิบจำพวกธัญพืช เช่น ข้าวญี่ปุ่น ข้าว ข้าวโพด ข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์ และข้าวมอลต์ เป็นต้น

โรงงานสุราของ บจ.สุรากระทิงแดง (1988) มีระบบบำบัดน้ำเสียที่ทันสมัยและมีมาตรฐานสูง สามารถบำบัดน้ำเสียที่เกิดจากการผลิตสุราต่างๆ ได้ปริมาณ 270,000 ลูกบาศก์เมตรต่อปีและนำน้ำเสียที่บำบัดแล้วไปใช้ประโยชน์ได้อีกรวมถึงการนำกากของเสียต่างๆ ไปใช้ประโยชน์หรือจำหน่ายเป็นรายได้อีกทางหนึ่ง เช่น น้ำกากส่าจากกากน้ำตาลใช้เป็นส่วนหนึ่ง ในการผลิตปุ๋ยไบโอไน น้ำกากส่าที่ผ่านการปรับสภาพแล้ว นำไปใช้แทนปุ๋ยเคมีในนาข้าว น้ำกากส่าจากข้าวเมื่อผ่านกระบวนการบำบัดจะได้ก๊าซมีเทนที่สามารถนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนน้ำมันเตาในกระบวนการผลิตเพื่อเป็นการประหยัดพลังงาน

โรงงานสุรากระทิงแดง เป็น โรงงานผลิตสุราและแอลกอฮอล์แห่งแรกของประเทศไทยที่ได้ ISO 9001 GMP และ HACCP ด้วยนโยบายที่รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งร่วมส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ขยายกิจการออกไปครอบคลุมพื้นที่โรงงานถึง 500 ไร่ มีระบบการกำจัดน้ำเสียที่ทันสมัย มีสายบรรจุที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ชำนาญการผลิตสุรา ซึ่งสามารถผลิตผลิตภัณฑ์สุราสำเร็จรูป แอลกอฮอล์ 60 – 95 ดีกรี เพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ จนเป็นที่ยอมรับกัน ในกลุ่มผู้บริโภคภายในประเทศและต่างประเทศ

2.3.2 ขอบเขตระบบมาตรฐาน

ระบบมาตรฐานของบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 15 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 และโรงงานตั้งอยู่เลขที่ 8 หมู่ 5 ถนนเศรษฐกิจ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000 กำหนดขอบเขตการประยุกต์ระบบมาตรฐานดังนี้

มาตรฐาน ISO 9001:2008 ซึ่งครอบคลุมกระบวนการผลิตแอลกอฮอล์ 60 ถึง 95 ดีกรี และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปบรรจุขวดประเภทสุราขาว 28, 30, 35 และ 40 ดีกรี ภายใต้ยี่ห้อสินค้า สุรานियมไทย สุราขาวตราวงข้าว สุราปรุงพิเศษ 35 และ 40 ดีกรี ภายใต้ยี่ห้อสินค้า CROWN 99 และ BLUE สุราผสม 35 ดีกรี ภายใต้ยี่ห้อสินค้า BLEND 285, BLEND 285 SIGNATURE ตั้งแต่การรับใบสั่งซื้อ/สั่งผลิตจากลูกค้า ดำเนินการผลิตด้วยการหมัก การถั่น การปรุงแต่งเก็บบ่ม การบรรจุสุรา

ให้ได้ผลิตภัณฑ์สุราสำเร็จรูป และการส่งมอบตามความต้องการของลูกค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร (ISO 22000:2005) ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ การรับจัดเก็บวัตถุดิบ การผลิตตั้งแต่การหมัก กั่น ปรุงแต่ง เก็บบ่ม การบรรจุ การส่งมอบลูกค้าของผลิตภัณฑ์ทุกชนิด

มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2004) ครอบคลุมทุกกิจกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการ ตั้งแต่การรับวัตถุดิบ ขบวนการผลิต การปรุงแต่ง การบรรจุเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปบรรจุขวด ตลอดจนการส่งมอบสินค้า รวมทั้งทุกพื้นที่ของบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งมีขอบข่ายการรับรองในการผลิตสุราทุกประเภท และกระบวนการกำจัดของเสีย

บริษัทฯ จะถือปฏิบัติตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือคุณภาพและสิ่งแวดล้อมนี้ ตลอดจนมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไปปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของมาตรฐานระบบมาตรฐานต่างๆ ที่ได้กล่าวอ้างถึงในขั้นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิยม จับใจสุข (2555 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประชากรคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งที่สำนักงานใหญ่ สำนักงานในส่วนภูมิภาคจำนวน 28,067 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตรยามาเน่ โดยเก็บตัวอย่าง 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมระดับแรงจูงใจมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่องาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร สิงห์ชัย (2555 : บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 687 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 253 คน โดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5 เปอร์เซ็นต์ เลือกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความอดุสาหะ ด้านความทันเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับภารกิจของตน ด้านการรักษาวินัย ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านปริมาณผลงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน และด้านความน่าไว้วางใจ มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสกสรร อรกุล (2555 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ

โอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ชนาทิพย์ พลเสน (2554 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ(3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ด้วยขนาดตัวอย่าง 295 คน การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มี สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกก๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นพบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_T) สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

นันทวันท์ วัลยะพีชร์ (2554 : บทคัดย่อ) การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัท เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ไฟล์สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน (ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ของพนักงานระดับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและแรงจูงใจ ไฟล์สัมฤทธิ์ โดยรวมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารุณี สารนอก (2553 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าจำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจทั้งฉบับเท่ากับ .9446 และปัจจัยผลการปฏิบัติงานทั้งฉบับเท่ากับ .9162 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้า พบว่าพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า พบว่าพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดี

ความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ($r =$ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในวงกว้าง การนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.201, $r = .168$, $r = .222$, $r = .158$, $r = .156$, $r = .197$, $r = .146$, $r = .182$, $r = .294$, $r = .148$ และ $r = .200$ ตามลำดับ) ยกเว้นด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม และด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

พันทวี บุญมาตย์ (2553 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ประเทศไทย ด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพการทำงาน 8) เงินเดือนและสวัสดิการ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในงานและ 11) นโยบายและการบริหารงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ (1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะงาน (3) ด้านความรับผิดชอบ (4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (6) ด้านสภาพการทำงาน (7) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (8) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (9) ด้านความมั่นคงในงาน (10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และ ปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม นำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านสวัสดิการคือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด ระเบียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงินเดือนและสิ่งตอบแทน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 196 คน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ระดับค่าความเชื่อมั่น “ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา” โดยภาพรวมเท่ากับ 0.93

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันวิสาข สมร (2551 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1 - 2 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และมีสถานภาพสมรสแล้ว

2. พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และพนักงานมีความคิดเห็นด้วย ว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ และด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3. พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ในปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปิยะ ฉันทวัฒนานุกุล (2548 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และรายได้ เป็นต้น และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ความอดสาหพยายาม ด้านการตัดสินใจ และความเป็นผู้นำ เป็นต้น และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 322 คน จาก บริษัท นาคาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ความอดสาหพยายาม การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดวิธีการดำเนินการ ตามหัวข้อดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ที่สังกัดอยู่ใน 4 หน่วยงาน ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่มีผู้บังคับบัญชา และทำหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติการอยู่ในลักษณะที่ไม่ต้องตัดสินใจทางด้านงานบริหาร ทั้งนี้หน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วยส่วนบริหาร ส่วนผลิต ส่วนวิศวกรรมและ ส่วนบัญชีและการเงิน จำนวน 429 คน (ข้อมูลจากบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด สิ้นสุด ณ วันที่ 30 เดือนเมษายน พ.ศ. 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane (1973) (อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2542 : 10)) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลในลักษณะแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังสูตรคำนวณต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

โดย n แทน จำนวนของตัวอย่าง

N แทน จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เห็นได้เห็นใบระเบียบข้อดำเนินการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แทนค่า

$$n = \frac{429}{1 + (429 \times 0.05^2)}$$

$$= 206.99$$

ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อย่างน้อยเท่ากับ 207 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบคำถามปลายปิด ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการในการออกแบบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการในการออกแบบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 4: เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียด และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่กำลังทำการวิจัย
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับงานวิจัย
- 4) ร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นทางด้านภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

| รายชื่อ | ตำแหน่ง | สถานที่ปฏิบัติงาน |
|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล | อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการ บริหารและจัดการ | สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| อ.ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม | สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| คุณนุสรณ์ ต้นพันธ์ | ผู้จัดการ โรงงาน | บริษัท สุรากระ ทิง แดง (1988) จำกัด |

6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุง และนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

8) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของ Cronbach โดยทำการวิเคราะห์จากสูตร

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.2)$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum S_t^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่นำไปใช้ทดลองได้ผลค่าความเชื่อมั่น (α) ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

| ปัจจัยแรงจูงใจ | ค่าความเชื่อมั่น |
|---------------------------|------------------|
| ด้านนโยบายและการบริหาร | 0.899 |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.905 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| ปัจจัยแรงจูงใจ | ค่าความเชื่อมั่น |
|-----------------------------------------|------------------|
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.899 |
| ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 0.907 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 0.896 |
| ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.894 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.895 |
| ด้านลักษณะของงาน | 0.893 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.898 |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 0.902 |

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

| ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | ค่าความเชื่อมั่น |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| ด้านปริมาณงาน | 0.902 |
| ด้านคุณภาพงาน | 0.904 |
| ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | 0.898 |
| ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | 0.903 |
| ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | 0.911 |
| โดยรวม | 0.900 |

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ โดยมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับที่ 0.900 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาได้ หลังจากนั้นได้นำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจโดยใช้ข้อมูลในการวิจัย 2 ประเภทคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือขออนุญาตไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร งานวิจัยต่างๆ และการสืบค้นผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามมาตรวจเช็คความสมบูรณ์พร้อมทั้งคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีการนำเสนอข้อมูลแต่ละข้อในรูปแบบของความถี่และร้อยละ

3) นำแบบสอบถามระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามวัดระดับปัจจัยแรงจูงใจทั้งหมด 10 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้มาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| คะแนน | ระดับความคิดเห็น |
|-------|------------------|
| 5 | มากที่สุด |
| 4 | มาก |
| 3 | ปานกลาง |
| 2 | น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด |

คะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละด้าน ได้กำหนดความหมายไว้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 75)

| ค่าเฉลี่ย | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |
|---------------|------------------------------|
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมาก

4) นำแบบสอบถามระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามวัดระดับผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยใช้มาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ระดับความคิดเห็น |
|-------|------------------|
| 5 | มากที่สุด |
| 4 | มาก |
| 3 | ปานกลาง |
| 2 | น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละด้าน ได้กำหนดความหมายไว้ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 75)

| ค่าเฉลี่ย | ระดับผลการปฏิบัติงาน |
|---------------|----------------------|
| 4.500 – 5.000 | มากที่สุด |
| 3.500 – 4.499 | มาก |
| 2.500 – 3.499 | ปานกลาง |
| 1.500 – 2.499 | น้อย |
| 1.000 – 1.499 | น้อยที่สุด |

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมาก

5) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สุรากระทิ้งแดง (1988) จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

6) นำข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิ้งแดง (1988) จำกัด โดยมีการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของการพรรณนา

3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <p>สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด</p> | Multiple Linear Regression |
| <p>สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด</p> | Multiple Linear Regression |
| <p>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด</p> | Multiple Linear Regression |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

| สมมติฐานการวิจัย | สถิติที่ใช้ในการทดสอบ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | Multiple Linear Regression |
| สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด | Multiple Linear Regression |

3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

3.5.1 ค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.5.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล จำนวนได้จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

โดยที่ S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้อธิบายระดับปัจจัยแรงจูงใจ ทางด้านปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท จำนวนได้จากสูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ \bar{x} คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\sum x$ คือ ผลรวมทั้งหมด

3.5.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ Y_i คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$

X_{ij} คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

β_0 คือ ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_j ทุกค่าเป็น 0)

β_j คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน

ε_i คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงปกติ โดยมีค่าความคาดหมายเป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็น ดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} \quad (3.7)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือจะได้สูตรการประมาณค่า ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อ

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

การทดสอบสมการถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐาน คือ

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

$$H_1 : \beta_i \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0; i = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีอิทธิพลต่อ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่า หรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่า Y ไม่มีอิทธิพลต่อ X ทั้ง k ตัว ในรูปเชิงเส้น

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $\text{var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.12)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าจากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value ค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระที่ j ค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n - k - 1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value ค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความหมายได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

Coefficient of Determination, R^2

ในการใช้สมการ ไปพยากรณ์ค่า Y และค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100 \quad , 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่างๆ ดังนี้

R^2 คือ สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 207 คน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการวิจัยประกอบด้วย 6 สมการ ดังนี้

$$\hat{PER}_1 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

$$\hat{PER}_2 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

$$\hat{PER}_3 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

$$\hat{PER}_4 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

$$\hat{PER}_5 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

$$\hat{PER}_6 = b_0 + b_1POL + b_2COM + b_3REL + b_4WOC + b_5SEC + b_6ACH + b_7REC + b_8JOB + b_9RES + b_{10}ADV$$

เมื่อ POL = X_1 คือ นโยบายและการบริหาร

COM = X_2 คือ เงินเดือนและสวัสดิการ

REL = X_3 คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

WOC = X_4 คือ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

SEC = X_5 คือ ความมั่นคงในการทำงาน

ACH = X_6 คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

REC = X_7 คือ การยอมรับนับถือ

JOB = X_8 คือ ลักษณะของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | | | |
|---------------|---|-------------|-----------------------------------------------------------------|
| RES | = | X_9 | คือ ความรับผิดชอบ |
| ADV | = | X_{10} | คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน |
| \hat{PER}_1 | = | \hat{Y}_1 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน |
| \hat{PER}_2 | = | \hat{Y}_2 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน |
| \hat{PER}_3 | = | \hat{Y}_3 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น |
| \hat{PER}_4 | = | \hat{Y}_4 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับ |

มอบหมาย

| | | | |
|---------------|---|-------------|-----------------------------------------------------------|
| \hat{PER}_5 | = | \hat{Y}_5 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ |
|---------------|---|-------------|-----------------------------------------------------------|

บริษัท

| | | | |
|---------------|---|-------------|-------------------------------------|
| \hat{PER}_6 | = | \hat{Y}_6 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงาน โดยรวม |
|---------------|---|-------------|-------------------------------------|

b_0 คือ ค่าคงที่

b_1, \dots, b_{10} คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จำนวน 207 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 116 | 56.04 |
| หญิง | 91 | 43.96 |
| รวม | 207 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 76 | 36.71 |
| มากกว่า 30 ปี – 40 ปี | 83 | 40.10 |
| มากกว่า 40 ปี – 50 ปี | 35 | 16.91 |
| มากกว่า 50 ปี | 13 | 6.28 |
| รวม | 207 | 100.00 |
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 68 | 32.85 |
| สมรส | 128 | 61.84 |
| หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ | 11 | 5.31 |
| รวม | 207 | 100.00 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 44 | 21.26 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 63 | 30.43 |
| อนุปริญญา / ปวส. | 61 | 29.47 |
| ปริญญาตรี | 39 | 18.84 |
| รวม | 207 | 100.00 |
| 5. รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | 38 | 18.36 |
| มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท | 136 | 65.70 |
| มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท | 27 | 13.04 |
| มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท | 6 | 2.90 |
| รวม | 207 | 100.00 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 6. หน่วยงานที่สังกัด | | |
| ส่วนบริหาร | 42 | 20.29 |
| ส่วนผลิต | 119 | 57.49 |
| ส่วนวิศวกรรม | 40 | 19.32 |
| ส่วนบัญชีและการเงิน | 6 | 2.90 |
| รวม | 207 | 100.00 |
| 7. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | 59 | 28.50 |
| มากกว่า 5 ปี – 10 ปี | 84 | 40.58 |
| มากกว่า 10 ปี – 15 ปี | 24 | 11.60 |
| มากกว่า 15 ปี – 20 ปี | 26 | 12.56 |
| มากกว่า 20 ปี | 14 | 6.76 |
| รวม | 207 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 56.04 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.96

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วงมากกว่า 30 ปี – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 ผู้ที่มีอายุในช่วงมากกว่า 40 ปี – 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็นจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 และที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.31 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 รองลงมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษาที่อนุปริญญา / ปวส. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.47 ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.84 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในเกณฑ์มากกว่า 10,000 บาท – 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.36 ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และผู้ที่มีรายได้ที่มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดอยู่ส่วนผลิต จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 57.49 รองลงมาคือส่วนบริหารจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 ส่วนวิศวกรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 และส่วนบัญชีและการเงิน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 59 คน ร้อยละคือ 28.50 ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี – 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี – 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และผู้ที่มีอายุการทำงานที่มากกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสุขอนามัย และ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

4.2.1 ระดับปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.2.1.1 ระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

| ข้อที่ | นโยบายและการบริหาร | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ท่านได้รับรู้ถึงนโยบายและหลักในการบริหารอยู่เป็นระยะๆ | 3.841 | 0.645 | มาก | 1 |
| 2 | ท่านเข้าใจนโยบายและหลักในการบริหารเป็นอย่างดี | 3.507 | 0.667 | มาก | 4 |
| 3 | ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและหลักในการบริหาร | 3.338 | 0.899 | ปานกลาง | 5 |
| 4 | บริษัทของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน | 3.647 | 0.804 | มาก | 2 |
| 5 | นโยบายและการบริหารบริษัทของท่านมีประสิทธิภาพแท้จริง | 3.546 | 0.805 | มาก | 3 |
| โดยรวม | | 3.576 | 0.573 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.576 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.573 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับรู้ถึงนโยบายและหลักในการบริหารอยู่เป็นระยะๆ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีระดับปัจจัยนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.647 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 3 นโยบายและการบริหารบริษัทของท่านมีประสิทธิภาพแท้จริง พบว่ามีระดับปัจจัยนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านเข้าใจนโยบายและหลักในการบริหารเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับปัจจัยนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.507 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและหลักในการบริหาร พบว่ามีระดับปัจจัยนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.338 และระดับของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

4.2.1.2 ระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| ข้อที่ | เงินเดือนและสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง และความสามารถของท่าน | 2.981 | 0.995 | ปานกลาง | 4 |
| 2 | รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน | 2.966 | 0.997 | ปานกลาง | 5 |
| 3 | บริษัทมีการจัดสรรค่าล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม | 3.043 | 1.067 | ปานกลาง | 3 |
| 4 | รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 3.217 | 1.027 | ปานกลาง | 1 |
| 5 | บริษัทมีการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ | 3.053 | 1.030 | ปานกลาง | 2 |
| โดยรวม | | 3.052 | 0.886 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.052 และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.886 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.217

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้เผยแพร่เอกสารนี้ ผู้เผยแพร่ขอสงวนสิทธิ์ในการฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 2 บริษัทที่มีการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.053 และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.030

ลำดับที่ 3 บริษัทที่มีการจัดสรรค่าล่วงเวลาอย่างเป็นธรรมชาติ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.043 และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.067

ลำดับที่ 4 รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง และความสามารถของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.981 และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 5 รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.966 และระดับของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

4.2.1.3 ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

| ข้อที่ | ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | บรรยากาศในบริษัทของท่านส่งเสริมการทำงานอย่างแท้จริง | 3.430 | 0.706 | ปานกลาง | 3 |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่าน | 3.319 | 0.833 | ปานกลาง | 5 |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ | 3.488 | 0.892 | ปานกลาง | 2 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ข้อที่ | ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 4 | เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | 3.401 | 0.892 | ปานกลาง | 4 |
| 5 | ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน | 3.744 | 0.755 | มาก | 1 |
| โดยรวม | | 3.476 | 0.661 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.476 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.661 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.744 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.488 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 3 บรรยากาศในบริษัทของท่านส่งเสริมการทำงานอย่างแท้จริง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.430 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.401 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังความคิดเห็นของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.319 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.4 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

| ข้อที่ | สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ | 3.614 | 0.734 | มาก | 1 |
| 2 | สถานที่ทำงานมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก | 3.488 | 0.769 | ปานกลาง | 3 |
| 3 | เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | 3.319 | 0.878 | ปานกลาง | 5 |
| 4 | สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย | 3.507 | 0.682 | มาก | 2 |
| 5 | บริษัทของท่านมีการปรับปรุงพัฒนา นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา | 3.377 | 0.790 | ปานกลาง | 4 |
| | โดยรวม | 3.461 | 0.570 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.461 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.570 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.614 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.507 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก พบว่ามีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.488

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการปรับปรุงพัฒนานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.377 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 5 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.319 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

4.2.1.5 ระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ข้อที่ | ความมั่นคงในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | บริษัทของท่านมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน | 3.879 | 0.842 | มาก | 2 |
| 2 | บริษัทของท่านมีการพัฒนาและเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต | 3.899 | 0.844 | มาก | 1 |
| 3 | บริษัทของท่านมีความมั่นคงในด้านการปฏิบัติงาน | 3.734 | 0.783 | มาก | 3 |
| 4 | บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้ก้าวหน้าในงานอย่างเหมาะสม | 3.488 | 0.929 | ปานกลาง | 4 |
| 5 | บริษัทของท่านมีการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมเป็นธรรมชาติ | 3.362 | 0.990 | ปานกลาง | 5 |
| โดยรวม | | 3.673 | 0.691 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.691 เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีการพัฒนาและเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต พบว่ามีระดับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.899 และ ระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน พบว่ามีระดับ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.879 และ ระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีความมั่นคงในด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปัจจัย ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.734 และระดับ ของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้ก้าวหน้าในงานอย่างเหมาะสม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี ค่าเท่ากับ 3.488 และระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณา จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสม เป็นธรรมชาติ พบว่ามีปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่ง มีค่าเท่ากับ 3.362 และระดับของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

4.2.1.6 ระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยสุขอนามัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านปัจจัยสุขอนามัย

| ข้อที่ | ปัจจัยสุขอนามัย | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-----------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.576 | 0.573 | มาก | 2 |
| 2 | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 3.052 | 0.886 | ปานกลาง | 5 |
| 3 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 3.476 | 0.661 | ปานกลาง | 3 |
| 4 | ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 3.461 | 0.570 | ปานกลาง | 4 |
| 5 | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.673 | 0.691 | มาก | 1 |
| โดยรวม | | 3.448 | 0.509 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.448 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.509 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยสุขอนามัยในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 2 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีระดับปัจจัยสุขอนามัยในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573

ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.476 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570

ลำดับที่ 5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ามีระดับปัจจัยสุขอนามัยในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.052 และระดับของปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

4.2.2 ระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.2.2.1 ระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

| ข้อที่ | ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย | 3.734 | 0.684 | มาก | 4 |
| 2 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย | 3.773 | 0.677 | มาก | 2 |
| 3 | ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจการปฏิบัติงานของท่าน | 3.623 | 0.814 | มาก | 5 |
| 4 | ท่านภูมิใจในความสำเร็จในงาน | 3.768 | 0.727 | มาก | 3 |
| 5 | ท่านพึงพอใจในผลงานของท่าน | 3.807 | 0.732 | มาก | 1 |
| โดยรวม | | 3.741 | 0.581 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.741 และระดับของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.581 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจในผลงานของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และระดับของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.773 และระดับของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 3 ท่านภูมิใจในความสำเร็จในงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.768 และระดับของปัจจัย

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.734 และระดับของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจการปฏิบัติงานของท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.623 และระดับของปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

4.2.2.2 ระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

| ข้อที่ | การยอมรับนับถือ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ท่านได้รับการยอมรับและไว้ใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | 3.633 | 0.751 | มาก | 2 |
| 2 | ท่านได้รับการยอมรับและไว้ใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | 3.850 | 0.719 | มาก | 1 |
| 3 | ผู้ร่วมงานมักขอความช่วยเหลือต่างๆ จากท่าน | 3.570 | 0.766 | มาก | 3 |
| 4 | ผู้บังคับบัญชายอมรับและนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ในงาน | 3.401 | 0.864 | ปานกลาง | 5 |
| 5 | ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความสามารถสูง | 2.435 | 0.827 | ปานกลาง | 4 |
| โดยรวม | | 3.578 | 0.605 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.578 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.605 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา พบว่ามีระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.633 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 3 ผู้ร่วมงานมักขอความช่วยเหลือต่างๆ จากท่าน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.570 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.766

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความสามารถสูง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชายอมรับและนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ในงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.401 และระดับของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

4.2.2.3 ระดับปัจจัยด้านลักษณะของงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านลักษณะของงาน

| ข้อที่ | ลักษณะของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | บริษัทของท่านกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของท่านชัดเจน | 3.614 | 0.754 | มาก | 2 |
| 2 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ | 3.580 | 0.765 | มาก | 3 |
| 3 | ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ | 3.652 | 0.747 | มาก | 1 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

| ข้อที่ | ลักษณะของงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|--------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 4 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ | 3.546 | 0.755 | มาก | 5 |
| 5 | ท่านได้รับมอบหมายงานในแบบที่ท่านพึงพอใจ | 3.580 | 0.777 | มาก | 4 |
| โดยรวม | | 3.594 | 0.574 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.594 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.574 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของท่านชัดเจน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.614 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับมอบหมายงานในแบบที่ท่านพึงพอใจ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.546 และระดับของปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

4.2.2.4 ระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

| ข้อที่ | ความรับผิดชอบ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | 3.734 | 0.732 | มาก | 2 |
| 2 | ท่านมีความพร้อมและยินดีปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ในช่วงเวลาที่นอกเหนือเวลาปกติ | 3.536 | 0.716 | มาก | 5 |
| 3 | ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายแม้ไม่ได้เงินเพิ่ม | 3.585 | 0.837 | มาก | 3 |
| 4 | ท่านปรับปรุงและแก้ไขวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | 3.556 | 0.665 | มาก | 4 |
| 5 | ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของบริษัท | 3.787 | 0.746 | มาก | 1 |
| | โดยรวม | 3.640 | 0.536 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.640 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.536 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของบริษัท พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 2 ท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.734 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายแม้ไม่ได้เงินเพิ่ม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.585 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านปรับปรุงและแก้ไขวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.556 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.665

ลำดับที่ 5 ท่านมีความพร้อมและยินดีปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ในช่วงเวลาที่นอกเหนือเวลาปกติ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.536 และระดับของปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

4.2.2.5 ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ข้อที่ | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | 3.362 | 0.870 | ปานกลาง | 2 |
| 2 | ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเสมอ | 3.527 | 0.835 | มาก | 1 |
| 3 | ท่านได้รับโอกาสในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน | 3.275 | 0.938 | ปานกลาง | 3 |
| 4 | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม | 3.222 | 1.014 | ปานกลาง | 4 |
| 5 | งานที่ท่านมีโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่ง | 3.179 | 1.048 | ปานกลาง | 5 |
| โดยรวม | | 3.313 | 0.789 | ปานกลาง | - |

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.313 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.789 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเสมอ พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 3.527 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.362 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับโอกาสในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.222 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.014

ลำดับที่ 5 งานที่ทำมีโอกาให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่ามีระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.179 และระดับของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

4.2.2.6 ระดับปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

| ข้อที่ | ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|---------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 3.741 | 0.581 | มาก | 1 |
| 2 | ด้านการยอมรับนับถือ | 3.578 | 0.605 | มาก | 4 |
| 3 | ด้านลักษณะของงาน | 3.594 | 0.574 | มาก | 3 |
| 4 | ด้านความรับผิดชอบ | 3.640 | 0.536 | มาก | 2 |
| 5 | ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.313 | 0.789 | ปานกลาง | 5 |
| โดยรวม | | 3.573 | 0.491 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.573 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.491 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.581

ลำดับที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.594 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605

ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 และระดับของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

4.2.3 ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

| ข้อที่ | แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-----------------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 1 | ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.576 | 0.573 | มาก | 6 |
| 2 | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 3.052 | 0.887 | ปานกลาง | 10 |
| 3 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 3.476 | 0.661 | ปานกลาง | 7 |
| 4 | ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 3.461 | 0.570 | ปานกลาง | 8 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

| ข้อที่ | แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-----------------------------------|-----------|-------|---------|----------|
| 5 | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.673 | 0.691 | มาก | 2 |
| 6 | ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 3.741 | 0.581 | มาก | 1 |
| 7 | ด้านการยอมรับนับถือ | 3.578 | 0.605 | มาก | 5 |
| 8 | ด้านลักษณะของงาน | 3.594 | 0.574 | มาก | 4 |
| 9 | ด้านความรับผิดชอบ | 3.640 | 0.536 | มาก | 3 |
| 10 | ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.313 | 0.789 | ปานกลาง | 9 |
| โดยรวม | | 3.510 | 0.464 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.510 และระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.464 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.581

ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะของงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.594 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605

ลำดับที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573

ลำดับที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.476 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.661

ลำดับที่ 8 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.570

ลำดับที่ 9 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 10 ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ พบว่ามีระดับปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.052 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงาน แยกเป็นแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

| ข้อที่ | ปริมาณงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด | 3.836 | 0.726 | มาก | 1 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ข้อที่ | ปริมาณงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|--------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 2 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ | 3.652 | 0.700 | มาก | 4 |
| 3 | ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม | 3.681 | 0.700 | มาก | 3 |
| 4 | ท่านสามารถจัดจ้อเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ | 3.729 | 0.664 | มาก | 2 |
| 5 | ปริมาณงานของท่านที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม | 3.541 | 0.834 | มาก | 5 |
| โดยรวม | | 3.688 | 0.556 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.688 และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.556 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.836 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถจัดจ้อเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ พบว่ามีระดับ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.729 และ ระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.664

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม พบว่ามีระดับผลการ ปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.681 และระดับ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมี ค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ พบว่ามีระดับผลการ ปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และระดับ ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมี ค่าเท่ากับ 0.700

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ปริมาณงานของท่านที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

4.3.2 ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

| ข้อที่ | คุณภาพงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|----------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ผลงานของท่านมีคุณภาพเสมอ | 3.783 | 0.628 | มาก | 2 |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่านเสมอ | 3.691 | 0.711 | มาก | 5 |
| 3 | ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน | 3.754 | 0.705 | มาก | 4 |
| 4 | ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพอยู่เสมอ | 3.947 | 0.663 | มาก | 1 |
| 5 | ท่านไม่มีการสะสมปัญหาและภาระที่ต้องเร่งรีบทำ | 3.768 | 0.714 | มาก | 3 |
| โดยรวม | | 3.788 | 0.520 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.788 และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.520 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพอยู่เสมอ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.947 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านมีคุณภาพเสมอ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.783 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628

ลำดับที่ 3 ท่านไม่มีการสะสมปัญหาและภาระที่ต้องเร่งรีบทำ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.768 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.714

ลำดับที่ 4 ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.754 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่านเสมอ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.691 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

4.3.3 ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

| ข้อที่ | การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านสามารถติดต่อประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี | 3.758 | 0.737 | มาก | 3 |
| 2 | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 3.763 | 0.761 | มาก | 2 |
| 3 | ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่ | 3.807 | 0.705 | มาก | 1 |
| 4 | ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี | 3.691 | 0.654 | มาก | 5 |
| 5 | ท่านเข้าใจในสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นๆ เป็นอย่างดี | 3.710 | 0.692 | มาก | 4 |
| | โดยรวม | 3.746 | 0.555 | มาก | - |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.746 และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.555 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถติดต่อประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.758 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 4 ท่านเข้าใจในสัมพันธ์ภาพระหว่างหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่นๆ เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.691 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

4.3.4 ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

| ข้อที่ | ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี | 3.932 | 0.635 | มาก | 1 |
| 2 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้ | 3.715 | 0.697 | มาก | 4 |
| 3 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง | 3.749 | 0.760 | มาก | 3 |
| 4 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวัง | 3.787 | 0.753 | มาก | 2 |
| 5 | ท่านมีแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | 3.676 | 0.811 | มาก | 5 |
| โดยรวม | | 3.772 | 0.579 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.772 และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.579 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.635

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวัง พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.749 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 5 ท่านมีแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.676 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

4.3.5 ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

| ข้อที่ | การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | 3.879 | 0.842 | มาก | 3 |
| 2 | ท่านให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ | 3.894 | 0.858 | มาก | 2 |
| 3 | ท่านมีความเข้าใจในกฎระเบียบของบริษัทเป็นอย่างดี | 3.928 | 0.847 | มาก | 1 |
| โดยรวม | | 3.900 | 0.761 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.900 และระดับของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าเท่ากับ 0.761 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความเข้าใจในกฎระเบียบของบริษัทอย่างดียิ่ง พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.928 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 2 ท่านให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.894 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.858

ลำดับที่ 3 ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.879 และระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

4.3.6 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม

จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของผลการปฏิบัติงานโดยรวม

| ข้อที่ | ผลการปฏิบัติงานโดยรวม | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
|--------|-----------------------------------------------|-----------|-------|-------|----------|
| 1 | ด้านปริมาณงาน | 3.688 | 0.556 | มาก | 5 |
| 2 | ด้านคุณภาพงาน | 3.788 | 0.520 | มาก | 2 |
| 3 | ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | 3.746 | 0.555 | มาก | 4 |
| 4 | ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.772 | 0.579 | มาก | 3 |
| 5 | ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | 3.900 | 0.761 | มาก | 1 |
| | โดยรวม | 3.779 | 0.484 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ที่มีค่าเท่ากับ 3.779 และระดับของผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีค่าเท่ากับ 0.484 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.900 และระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 2 ด้านคุณภาพงาน พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.788 และระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.520

ลำดับที่ 3 ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.772 และระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579

ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.746 และระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.555

ลำดับที่ 5 ด้านปริมาณงาน พบว่ามีระดับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.688 และระดับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.556

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทสุรากระเทียมแดง (1988) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ดังนี้

| | |
|---------------|-------------------------------------------|
| POL | คือ นโยบายและการบริหาร |
| COM | คือ เงินเดือนและสวัสดิการ |
| REL | คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน |
| WOC | คือ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน |
| SEC | คือ ความมั่นคงในการทำงาน |
| ACH | คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน |
| REC | คือ การยอมรับนับถือ |
| JOB | คือ ลักษณะของงาน |
| RES | คือ ความรับผิดชอบ |
| ADV | คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน |
| \hat{PER}_1 | คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- \hat{PER}_2 คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน
 \hat{PER}_3 คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
 \hat{PER}_4 คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
 \hat{PER}_5 คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท
 \hat{PER}_6 คือ ค่าประมาณผลการปฏิบัติงานโดยรวม

4.4.1 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.982 | 3.612 | 0.000** |
| นโยบายและการบริหาร | 0.146 | 2.060 | 0.041* |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.008 | -0.187 | 0.852 |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | -0.012 | -0.192 | 0.848 |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | -0.079 | -1.076 | 0.283 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.183 | 2.629 | 0.009** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.083 | 1.043 | 0.298 |
| การยอมรับนับถือ | 0.108 | 1.371 | 0.172 |
| ลักษณะของงาน | 0.163 | 2.014 | 0.045* |
| ความรับผิดชอบ | 0.133 | 1.707 | 0.089 |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 0.026 | 0.425 | 0.671 |

$R = 0.651$; $R^2 = 0.424$; $SEE = 0.433$; $F = 14.422$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 14.422$ และค่า p -value น้อยกว่า 0.01 (p -value = 0.000) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.424 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 42.40 โดยที่ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.183$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรง ($b_8 = 0.163$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.146$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{PER}_1 = 0.982** + 0.146*POL - 0.008COM - 0.012REL - 0.079WOC + 0.183**SEC + 0.083ACH + 0.108REC + 0.163*JOB + 0.133RES + 0.026ADV$$

4.4.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 1.277 | 5.452 | 0.000** |
| นโยบายและการบริหาร | 0.218 | 3.556 | 0.000** |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.096 | -2.522 | 0.012* |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | -0.054 | -0.980 | 0.328 |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | -0.163 | -2.582 | 0.011* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-----------------------------|--------|--------|---------|
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.204 | 3.411 | 0.001** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.117 | 1.700 | 0.091 |
| การยอมรับนับถือ | 0.105 | 1.542 | 0.125 |
| ลักษณะของงาน | 0.273 | 3.923 | 0.000** |
| ความรับผิดชอบ | 0.102 | 1.521 | 0.130 |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.041 | -0.779 | 0.437 |

$R = 0.715$; $R^2 = 0.512$; $SEE = 0.373$; $F = 20.549$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 20.549$ และค่า $p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.01 ($p\text{-value} = 0.000$) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.512 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานได้ ร้อยละ 51.20 โดยที่ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = 0.273$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.218$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.204$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_4 = -0.163$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมาคือเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรง ($b_2 = -0.096$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ ดังสมการ

$$\hat{PER}_2 = 1.277^{**} + 0.218^{**}POL - 0.096^{*}COM - 0.054REL - 0.163^{*}WOC + 0.204^{**}SEC + 0.117ACH + 0.105REC + 0.273^{**}JOB + 0.102RES - 0.041ADV$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.921 | 3.584 | 0.000** |
| นโยบายและการบริหาร | -0.005 | -0.072 | 0.943 |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.124 | -2.972 | 0.003** |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.233 | 3.823 | 0.000** |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | 0.049 | 0.712 | 0.477 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.200 | 3.036 | 0.003** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.237 | 3.147 | 0.002** |
| การยอมรับนับถือ | -0.013 | -0.171 | 0.865 |
| ลักษณะของงาน | 0.068 | 0.891 | 0.374 |
| ความรับผิดชอบ | 0.151 | 2.052 | 0.042* |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.039 | -0.687 | 0.493 |

$R = 0.695$; $R^2 = 0.483$; $SEE = 0.409$; $F = 18.310$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 18.310$ และค่า $p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.01 ($p\text{-value} = 0.000$) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.483 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ร้อยละ 48.30 โดยที่ความสำเร็จในหน้าที่การงานมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_6 = 0.237$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.233$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรง ($b_5 = 0.200$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรง ($b_7 = 0.151$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรง ($b_2 = -0.124$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{PER}_3 = 0.921^{**} - 0.005POL - 0.124^{**}COM + 0.233^{**}REL - 0.049WOC + 0.200^{**}SEC + 0.237^{**}ACH - 0.013REC + 0.068 JOB + 0.151*RES - 0.039ADV$$

4.4.4 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.623 | 2.454 | 0.015* |
| นโยบายและการบริหาร | 0.260 | 3.918 | 0.000** |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.030 | -0.736 | 0.463 |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.061 | 1.020 | 0.309 |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | -0.202 | -2.961 | 0.003** |
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.319 | 4.904 | 0.000** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.139 | 1.862 | 0.064 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ทำประโยชน์อื่นใด การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-----------------------------|--------|--------|---------|
| การยอมรับนับถือ | 0.058 | 0.792 | 0.429 |
| ลักษณะของงาน | 0.030 | 0.401 | 0.688 |
| ความรับผิดชอบ | 0.297 | 4.097 | 0.000** |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.087 | -1.542 | 0.125 |

$R = 0.733$; $R^2 = 0.537$; $SEE = 0.404$; $F = 22.716$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 22.716$ และค่า $p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.01 ($p\text{-value} = 0.000$) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.537 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ร้อยละ 53.70 โดยที่ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.319$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.297$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.260$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรง ($b_4 = -0.202$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{PER}_4 = 0.623* + 0.260^{**}POL - 0.030COM + 0.061REL - 0.202^{**}WOC + 0.319^{**}SEC + 0.139ACH + 0.058REC + 0.030JOB + 0.297^{**}RES - 0.087ADV$$

4.4.5 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัททั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.978 | 2.521 | 0.013* |
| นโยบายและการบริหาร | 0.368 | 3.630 | 0.000** |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.111 | -1.767 | 0.079 |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | -0.023 | -0.248 | 0.804 |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | -0.164 | -1.564 | 0.119 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.428 | 4.312 | 0.000** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.378 | 3.324 | 0.001** |
| การยอมรับนับถือ | -0.206 | -1.831 | 0.069 |
| ลักษณะของงาน | 0.221 | 1.919 | 0.056 |
| ความรับผิดชอบ | -0.029 | -0.261 | 0.795 |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.105 | -1.220 | 0.224 |

$R = 0.612$; $R^2 = 0.374$; $SEE = 0.617$; $F = 11.709$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 11.709$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.01 (p-value = 0.000) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.374 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทได้ร้อยละ 37.40 โดยที่ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.428$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองมาคือความสำเร็จในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($b_0 = 0.378$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.368$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{PER}_5 = 0.978* + 0.368**POL - 0.111COM - 0.023REL - 0.164WOC + 0.428**SEC + 0.378**ACH - 0.206REC + 0.221 JOB - 0.029RES - 0.105ADV$$

4.4.6 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 0.956 | 5.044 | 0.000** |
| นโยบายและการบริหาร | 0.197 | 3.985 | 0.000** |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | -0.074 | -2.403 | 0.017* |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.041 | 0.911 | 0.363 |
| สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | -0.112 | -2.187 | 0.030* |
| ความมั่นคงในการทำงาน | 0.267 | 5.498 | 0.000** |
| ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 0.191 | 3.431 | 0.001** |
| การยอมรับนับถือ | 0.010 | 0.191 | 0.849 |
| ลักษณะของงาน | 0.151 | 2.681 | 0.008** |
| ความรับผิดชอบ | 0.131 | 2.412 | 0.017* |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ตัวแปร | b_j | t | p-value |
|-----------------------------|--------|--------|---------|
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | -0.049 | -1.169 | 0.244 |

$R = 0.794$; $R^2 = 0.630$; $SEE = 0.302$; $F = 33.361$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า มีค่า $F = 33.361$ และค่า $p\text{-value}$ น้อยกว่า 0.01 ($p\text{-value} = 0.000$) นั่นคือยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และค่า R^2 เท่ากับ 0.630 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 63.00 โดยที่ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.267$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.197$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความสำเร็จในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_6 = 0.191$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_8 = 0.151$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_9 = 0.131$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_4 = -0.112$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมาคือเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_2 = -0.074$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังสมการ

$$\hat{PER}_6 = 0.956^{**} + 0.197^{**}POL - 0.074*COM + 0.041REL - 0.112*WOC + 0.267^{**}SEC + 0.191^{**}ACH + 0.010REC + 0.151^{**}JOB + 0.131^{**}RES - 0.049ADV$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทสุรากระเทียมแดง (1988) จำกัด

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 207 คน พบว่ามีผู้เสนอความคิดเห็นเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในคำถามปลายเปิดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 และไม่เสนอความคิดเห็นจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 84.06 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลความคิดเห็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บริษัทควรให้โอกาสพนักงานทุกระดับในการร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. บริษัทควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงนโยบายและการบริหารของบริษัทให้ทั่วถึงพนักงานทุกระดับ
3. บริษัทควรจัดสรรสวัสดิการด้านต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ารรับส่งพนักงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
4. บริษัทควรพิจารณาเงินเดือนสำหรับพนักงานปฏิบัติการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน
7. บริษัทควรรณรงค์ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีด้านการทำงานระหว่างกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
8. บริษัทควรเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน เช่น ระดับแสงสว่างให้เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี การดูแลความสะอาดของใส่กรองเครื่องทำน้ำเย็น และถังบรรจุน้ำเย็น
9. บริษัทควรมีการจัดตารางซ่อมบำรุงเครื่องจักรฯ เป็นประจำ เพื่อความปลอดภัยและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
10. บริษัทควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
11. บริษัทควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาทดแทนเทคโนโลยีที่เดิมๆ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
12. บริษัทควรมีรางวัลพิเศษให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
13. บริษัทควรมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
14. บริษัทควรมีจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงานอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด” โดยระยะเวลาในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2558 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ที่สังกัดอยู่ใน 4 หน่วยงาน ซึ่งเป็นพนักงานประเภทที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และทำหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะที่ไม่ต้องตัดสินใจงานทางด้านบริหารอันประกอบด้วยส่วนบริหาร ส่วนผลิต ส่วนวิศวกรรมและส่วนบัญชีและการเงิน จำนวน 429 คน ซึ่งได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามจำนวน 207 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยสามารถแยกออกได้เป็น 5 ตอน ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. รายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 – 20,000 บาท สังกัดหน่วยงานส่วนผลิต และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 – 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ข้อมูลระดับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยใช้หลักการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถสรุปผลเรียงลำดับของสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ด้านปริมาณงานพบว่าความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยตัวแปรอิสระเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านใช้ประโยชน์ในด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 42.40

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ด้านคุณภาพงานพบว่าลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมาคือเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานโดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านคุณภาพงานได้ร้อยละ 51.20

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นพบว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมี

อิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงที่ระดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้ร้อยละ 48.30

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายพบว่าความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้ร้อยละ 53.70

สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนวิชาหรัการเขางานเพอการศกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใชประยชนดานการคาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทพบว่าความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือความสำเร็จในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทได้ร้อยละ 37.40

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด โดยรวมพบว่าความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความสำเร็จในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมาคือ

เงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถ อธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมได้ร้อยละ 63.00

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

ระดับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.779 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทมีค่าสูงสุด รองลงมาคือ คุณภาพงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และปริมาณงาน ตามลำดับซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท พบว่าพนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคือ 3.900 ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านความปลอดภัย มาโดยตลอด พร้อมทั้งยินดีที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของบริษัทๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ กับบริษัทฯ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่ระบุว่า ผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ พนักงานมีความเคารพต่อกฎระเบียบของบริษัท และปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย ในการทำงาน พร้อมทั้งมีความยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ สูงสุดของตนเองและบริษัท

ด้านคุณภาพงาน พบว่าพนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคือ 3.788 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี คุณภาพ มีการออกแบบแผนงานและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความ กระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลงานที่มี คุณภาพ และรักษามาตรฐานของสินค้าให้กับบริษัทอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนานุกูล (2548) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาชิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งระบุว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเกิดจากการที่ทางบริษัทมีการวางแผนกำหนดมาตรฐานในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานของพนักงาน คือคุณภาพของงานที่ต้องตรงตามมาตรฐานของระบบคุณภาพ ISO 9001

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าพนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคือ 3.772 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และการวางแผนงานได้เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการส่งเสริมบุคลากรทั้งทางด้านทักษะและความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่บริษัทต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สิงห์ชัย (2555) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตลาลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี เนื่องมาจากพนักงานได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดี

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น พบว่าพนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคือ 3.746 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ สมร (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ล (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่า เพื่อนคือคนที่ทำงานกับเราตลอด ซึ่งถ้าเพื่อนดีจะทำให้คนในแผนกสนิทกัน ไว้ใจกัน ช่วยเหลือกัน ทำให้ไม่ต้องมาขัดแย้งกัน จึงทำให้ทำงานเป็นไปได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องกังวลอะไร และจะก่อให้เกิดความสามัคคีในแผนกด้วย

ด้านปริมาณงาน พบว่าพนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคือ 3.688 จากผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากพนักงานได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมต่อกำลังความสามารถ ส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดการงานได้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด แล้ว พบว่าค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่พนักงานเมื่อได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้า

งานแล้วลงมือปฏิบัติทันที ทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ หมายความว่าองค์กรมีขั้นตอนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลงนามไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด

จากผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ได้ร้อยละ 63.00 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัดมากที่สุด คือความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมาคือนโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัดมากที่สุด รองลงมาคือเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัดมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีความมั่นคงทางการเงิน นโยบายการบริหาร และความมั่นคงในการจ้างงาน รวมถึงมีการวางบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจนนั้น ส่งผลให้พนักงานเชื่อมั่นว่าบริษัทจะไม่ทอดทิ้งพวกเขาอย่างแน่นอน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานของพวกเขา ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาทิพย์ พลเสน (2554) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานต้องการ ความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร หากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคง ก็จะทำให้ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์แก่องค์กรน้อยลง

ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทางบริษัทมีวิสัยทัศน์และแนวนโยบายการบริหารงานด้านงานบุคลากรให้ก้าวไปสู่ระดับสากล เพื่อเป็นบันไดสู่

ผู้นำธุรกิจในเอเชียที่มั่นคงและยั่งยืน รวมถึงมีการสร้างความเข้าใจให้กับพนักงาน ตลอดจนรณรงค์ให้พนักงานร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ซึ่งทางบริษัทก็ตอบแทนพวกเขาด้วยผลประโยชน์ที่ช่วยสร้างความพึงพอใจ อันเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีระเบียบแบบแผน และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ เสกสรร อรกุล (2555) ที่สรุปไว้ว่า ค่านโยบายการบริหารมีส่วนสำคัญองค์กรจะต้องมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรจะทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและองค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น จัดการพัฒนาการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงาน เมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้วเขาจะสามารถเอาความรู้ที่ได้รับนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานแล้ว พวกเขาจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ และทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจและก่อให้เกิดความมั่นใจในตัวของพวกเขาเอง และจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ได้สรุปไว้ว่า เมื่อพนักงานเริ่มปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่างานจะประสบผลสำเร็จ ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ทั้งนี้เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความต้องการ และมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นใจ และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร (2554) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและสร้างคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นงานที่สร้างแรงจูงใจได้ดี เป็นงานที่มีความสำคัญ มีผลตอบแทนที่เหมาะสม และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน นั่นคือทำแล้วรู้ว่าจะได้อะไร จะวัดความสำเร็จกันที่ตรงไหน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตราบใดที่มีเป้าหมายชัดเจนก็ทำให้คนทำงานรู้ว่าจะต้องทุ่มเทความพยายามมากน้อยเพียงใด การมีเป้าหมายจึงเท่ากับสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด พบว่าพนักงานมีความตั้งมั่น กระตือรือร้น และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จแม้จะอยู่ในช่วงเวลาที่ล่วงเลยเวลาทำงานปกติซึ่งรวมถึงทำให้พวกเขาไม่ได้รับเงินพิเศษก็ตาม สอดคล้องกับนิยาม จับใจสุข (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าการที่พนักงานมีความสำนึกในหน้าที่คือตัวชี้วัดความสำเร็จให้กับองค์กร การได้ใช้ความรู้ความสามารถเป็นความสำนึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ พนักงานรู้และเข้าใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญจึงมีความมุ่งมั่นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เป็นโอกาสได้แสดงความสามารถกับงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานจึงเป็นบุคคลหนึ่งที่น่าความสำเร็จสู่องค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และมีความคิดเห็นในทางบวกเป็นอย่างมากกับสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งนั่นคือความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสุขภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตามจากการที่บริษัทมียอดขายสูงทำให้ทำการผลิตที่สูง ทำให้การผลิตต้องมีความต่อเนื่อง ประกอบกับบริษัทมีการก่อตั้งมายาวนาน เทคโนโลยีที่ใช้งานจึงไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ส่งผลให้เครื่องจักรมีความเสื่อมลงและเทคโนโลยีที่ล้าสมัย รวมถึงเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ด้วยนโยบายของทางบริษัท การควบคุมมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ และมีการวัดผลงานด้วยดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) จึงทำให้พนักงานต้องพยายามกระตือรือร้น และวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายของทางบริษัทเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและบริษัท รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ไทรตระกูล (2553) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพหรือด้านสังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทำให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ หากองค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ทั้งนี้ผลการศึกษานี้ได้พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในด้านดังกล่าวอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นๆ โดยมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พนักงานทุกระดับต่างมีความต้องการด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงสุด เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีให้กับครอบครัวของตนเอง อีกทั้งพนักงานเกิดความรู้สึกว่าเงินเดือนและสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามด้วยนโยบายของทางบริษัทที่ต้องการให้พนักงานมีสุขภาพกายที่ดี และมีการควบคุมมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ ร่วมกันกับการวัดผลงานด้วยดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ทำให้มีการปรับแผนการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของทางบริษัท ส่งผลให้พนักงานต้องเพิ่มแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการปรึกษาถึงการวางแผน ตลอดจนวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายของทางบริษัท ซึ่งทางบริษัทก็มีช่วยเหลือพนักงานโดยการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับเงินเดือนของพนักงาน รวมถึงสวัสดิการพื้นฐานต่างๆ และยังมีปัจจัยจูงใจอื่นๆที่สามารถชดเชยความรู้สึกของพนักงานได้ เช่น ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความมั่นคงของบริษัท ซึ่งล้วนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมั่นคงในชีวิตให้กับพวกเขาได้ จึงอาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกกังวลจนเกินไป อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งลักษณ์ แสงรัตน์ทองคำ (2552) พบว่าการที่บริษัทมีการจ่ายเงินเดือนและแจกโบนัสให้กับพนักงานในโอกาสต่างๆตามความเหมาะสม พนักงานจึงมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลตอบแทนที่ดีขึ้น สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บัญชีเงินเดือนที่กำหนดใ้ช้อยู่มีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตรา ซึ่งจะทำให้มีผลต่อแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของพนักงานที่ชัดเจน มีการวางแผนงานไว้อย่างมีระบบ และมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้แล้ว จึงทำให้ในขณะที่ปฏิบัติงานพนักงานอาจไม่ค่อยมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ยุทธนา ไชยจุกุล (2551) ที่ได้กล่าวว่ามีมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความปรารถนาอย่างลึกซึ้งที่จะมีปฏิสัมพันธ์และได้เข้าสังคมพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น การทำงานทำให้เรามีโอกาสสำคัญที่จะได้พบปะสังสรรค์ เข้าสังคม และสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ตามความเป็นจริงแล้วสำหรับหลายๆ คน งานเป็นปัจจัยที่จะทำให้พวกเขาได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งกลุ่มงานไม่ว่าจะเป็นระดับฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือกลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มทางสังคม ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมนี้ที่ทำให้แนวคิดของการทำงานเป็นที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจุนเจือ และมีมิตรภาพเป็นผลดีอีกอย่างหนึ่งต่อการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการกำหนดบทบาท

หน้าที่การงาน และผลงานของพนักงานแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบถึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทบาทการทำงาน หน้าที่ และผลลัพธ์ของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานในแต่ละหน่วยงาน จะไม่มีการเลื่อมล้ำการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันทวี บุญมาศย์ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรใน อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้ให้ความเห็นว่า มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุข และกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยว โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจาก บริษัทมีนโยบาย และหลักเกณฑ์ในการปรับระดับตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานรับรู้ถึง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ระเบียบขององค์กร ในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ทูมเทศความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยสามารถเสนอแนะเพื่อให้ บริษัทให้ความสำคัญในปัจจัยด้านต่างๆ ให้เหมาะสมได้ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเหมาะสม รวมถึงรณรงค์ให้มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานมากขึ้น
2. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและ ความคิดเห็น รวมถึงการกำหนดนโยบายและการบริหารขององค์กร
3. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ควรมีการรณรงค์ให้มีการสื่อสารระหว่าง พนักงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อ ผลประโยชน์สูงสุดของทั้งผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและแปลกใหม่ เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงาน และยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้กับพนักงาน

5. ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักและรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน รวมถึงรางวัลในรูปแบบน้ำใจเมื่อมีการปฏิบัติงานเร่งด่วนนอกเหนือเวลางาน เพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน

6. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการจัดสรรเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานในแต่ละด้าน รวมถึงควรปรับปรุงพัฒนานำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในบริษัทมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาและจัดสรรเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับปรุงสวัสดิการให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทสุรากระทิงแดง (1988) จำกัด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรมีการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ของบริษัทในเครือบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลมาจัดวางกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับแต่ละบริษัทย่อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ที่อาจจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบหาปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่จะใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กานดา จันทร์แย้ม. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- กานดา จันทร์แย้ม. 2556. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- เกศินี หงสนันท์. 2530. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี สารนอก. 2553. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด” วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 10 (3). น. 324 – 326.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกก๊กลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. 2552. การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนัย เทียนพุด. 2541 ก. การประเมินผลงานระบบ 360° บัณฑิตสร้างความสามารถหลักของธุรกิจ. Chulalongkorn Review. 10 (กรกฎาคม - กันยายน 2541) : 72 - 86. 2541ข สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2541.
- ชนววรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นันทพร บุตรน้อย. 2548. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นันทวันท์ วัลยะเพ็ชร. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทผลิตเมล็ดพันธุ์พืชแห่งหนึ่ง” การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพร ศุภพัฒน์. 2549. “ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดส่วนกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิยม จับใจสุข. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นนทวัฒน์ อธิธจามร. 2555. **แรงจูงใจ บทเรียนสำคัญที่สุด ของความสำเร็จระดับตำนาน.** กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น ไมนด์ โไลน์ มัลติมีเดีย.
- ประคอง วรรณสูตร. 2542. **สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปราณี กักดีไพบูลย์. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะ ฉันทวัฒน์านุกูล. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซิมา รีบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พันทวี บุญมาตย์. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย” วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 9(2). น. 180 – 189.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. 2551. **แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินติ้ง.
- ยุทธนา ไชยจุฑกุล. 2551. **การจูงใจที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอเชียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการ บริหารอาชีวศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วันวิสาข์ สมร. 2553. “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เสกสรร อรกุล. 2555. “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

สุจิตรา ปิยวรงค์. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบริษัท ฟอรัคลิฟท์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพร สิงห์ชัย. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สมยศ นาวิการ. 2544. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรภา ขุนเพ็ง. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีดี เค ประเทศไทย จำกัด” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2557. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2539. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สมาคม

ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิสริย์ ไทรตระกูล. 2553. “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย.

Herzberg, F. 1959. **The motivation to work**. New York: John Wiley & sons



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สุรากระหิงแดง (1988) จำกัด

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในงานวิจัยโดยภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวภัทรา ไพศาลวสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากกว่า 30 ปี - 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี - 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส
 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
 อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

6. หน่วยงานที่สังกัด

- ส่วนบริหาร ส่วนผลิต
 ส่วนวิศวกรรม ส่วนบัญชีและการเงิน

7. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี - 15 ปี มากกว่า 15 ปี - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 1 | ปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร ท่านได้รับรู้ถึงนโยบายและหลักในการบริหารอยู่เป็น ระยะๆ | | | | | |
| 2 | ท่านเข้าใจนโยบายและหลักในการบริหารเป็นอย่างดี | | | | | |
| 3 | ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบายและหลักในการบริหาร | | | | | |
| 4 | บริษัทของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 5 | นโยบายและการบริหารบริษัทของท่านมี ประสิทธิภาพแท้จริง | | | | | |
| 6 | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง และความสามารถของท่าน | | | | | |
| 7 | รายได้และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปัจจุบัน | | | | | |
| 8 | บริษัทมีการจัดสรรค่าล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 9 | รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ | | | | | |
| 10 | บริษัทมีการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการให้มี มาตรฐานเทียบเท่าบริษัทอื่นๆ | | | | | |
| 11 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บรรยากาศในบริษัทของท่านส่งเสริมการทำงานอย่าง แท้จริง | | | | | |
| 12 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมรับฟังความ คิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 13 | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 14 | เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15 | ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| | ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| 16 | สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ | | | | | |
| 17 | สถานที่ทำงานมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก | | | | | |
| 18 | เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 19 | สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย | | | | | |
| 20 | บริษัทของท่านมีการปรับปรุงพัฒนานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| | ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 21 | บริษัทของท่านมีความมั่นคง ไม่มีปัญหาทางการเงิน | | | | | |
| 22 | บริษัทของท่านมีการพัฒนาและเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต | | | | | |
| 23 | บริษัทของท่านมีความมั่นคงในด้านการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 24 | บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้ก้าวหน้าในงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 25 | บริษัทของท่านมีการพิจารณาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมเป็นธรรม | | | | | |
| | ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ | | | | | |
| | ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 26 | ท่านสามารถทำงาน ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | | | | | |
| 27 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 28 | ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 29 | ท่านภูมิใจในความสำเร็จในงาน | | | | | |
| 30 | ท่านพึงพอใจในผลงานของท่าน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| | ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 31 | ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 32 | ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 33 | ผู้ร่วมงานมักขอความช่วยเหลือต่างๆ จากท่าน | | | | | |
| 34 | ผู้บังคับบัญชายอมรับและนำข้อเสนอแนะของท่านไปใช้ในงาน | | | | | |
| 35 | ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความสามารถสูง | | | | | |
| | ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 36 | บริษัทของท่านกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของท่านชัดเจน | | | | | |
| 37 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 38 | ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ | | | | | |
| 39 | ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ | | | | | |
| 40 | ท่านได้รับมอบหมายงานในแบบที่ท่านพึงพอใจ | | | | | |
| | ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 41 | ท่านทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 42 | ท่านมีความพร้อมและยินดีปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ในช่วงเวลาที่นอกเหนือเวลาปกติ | | | | | |
| 43 | ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายแม้ไม่ได้เงินเพิ่ม | | | | | |
| 44 | ท่านปรับปรุงและแก้ไขวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | | | | | |
| 45 | ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของบริษัท | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อ | ปัจจัยแรงจูงใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 46 | <u>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u> ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม | | | | | |
| 47 | ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเสมอ | | | | | |
| 48 | ท่านได้รับโอกาสในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพงาน | | | | | |
| 49 | ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 50 | งานที่ท่านมีโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่ง | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ข้อ | ผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 1 | ด้านปริมาณงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 2 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 3 | ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4 | ท่านสามารถจัดข้อเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ | | | | | |
| 5 | ปริมาณงานของท่านที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม | | | | | |
| | ด้านคุณภาพงาน | | | | | |
| 6 | ผลงานของท่านมีคุณภาพเสมอ | | | | | |
| 7 | ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่านเสมอ | | | | | |
| 8 | ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน | | | | | |
| 9 | ท่านเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพอยู่เสมอ | | | | | |
| 10 | ท่านไม่มีการสะสมปัญหาและภาระที่ต้องเร่งรีบทำ | | | | | |
| | ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น | | | | | |
| 11 | ท่านสามารถติดต่อประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 12 | ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 13 | ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานของท่านอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 14 | ท่านสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อ | ผลการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 15 | ท่านเข้าใจในสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานของท่าน และหน่วยงานอื่นๆ เป็นอย่างดี | | | | | |
| 16 | <u>ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย</u> ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี | | | | | |
| 17 | ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานเสร็จ ตามเป้าหมายได้ | | | | | |
| 18 | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง | | | | | |
| 19 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความคาดหวัง | | | | | |
| 20 | ท่านมีแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 21 | <u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท</u> ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท | | | | | |
| 22 | ท่านให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่ ทางบริษัทจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 23 | ท่านมีความเข้าใจในกฎระเบียบของบริษัทอย่างดียิ่ง | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวภัทรา ไพศาลวสิน |
| วัน เดือน ปีเกิด | 16 เมษายน 2531 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| ที่อยู่ | 537/183 ซ.สาธุประดิษฐ์ 37 ถ.สาธุประดิษฐ์ แขวง ช่องนนทรี เขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | ปี พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาระบบควบคุมและเครื่องมือนวัตกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี |
| ประสบการณ์การทำงาน | ปี พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ตำแหน่งวิศวกร บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) |
| E-mail | patthra.p@thaibev.com |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้