

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล



กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ฉบับนี้นั้นสำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ฉบับนี้ และได้สละเวลาเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขตรวจสอบรายงานการศึกษา ฉบับนี้ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันที่กรุณารับเป็นประธาน กรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบสาร นิพนธ์

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ผู้ให้ข้อมูลที่สละเวลาให้ ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และเป็นกำลังใจในการดำเนินงานวิจัยแก่ผู้วิจัยด้วยความรักตลอดมา

ธวัชหทัย ชัยธัมมาวุธ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด
 THE FACTORS THAT IMPACT ON WORK MOTIVATION OF P.V.T. FOODS INDUSTRIES
 CO.,LTD.'s EMPLOYEES

รวิล์ททัย ชัยธัมมาวุธ 5850022

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ Ed.D., ผู้ช่วย
 ศาสตราจารย์พิลา รุ่งเรือง Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์มฤดี สระภูณ Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข
 ปัญหา อัตราการลาออกของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยศึกษา
 ทั้งหมด 11 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะและปริมาณของงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ค่าจ้าง,
 ผลตอบแทนและสวัสดิการ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, การยอมรับนับ
 ถือ, ความปลอดภัยในการทำงาน, นโยบายและการบริหาร, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมด จำนวน 88 คน โดยใช้
 แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
 พนักงานในระดับสูง คือ ค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะและปริมาณงาน
 ตามลำดับ และพนักงานระดับหัวหน้าคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อ
 แรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติ การที่คิดเห็นว่ามอิทธิพลต่อ
 แรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน / ค่าจ้าง / ลักษณะและปริมาณงาน / ความสัมพันธ์กับเพื่อน
 ร่วมงาน / ความก้าวหน้าในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 คำถามของงานวิจัย	1
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	3
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	3
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.4 กรอบงานวิจัย	9
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	10
3.1 วิธีการศึกษางานวิจัย	10
3.2 ประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	10
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	10
3.4 วิธีการดำเนินงานวิจัย	12
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	12
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	14
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	14
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	16
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1 สรุปผลการวิจัย	26
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	28
5.3 ข้อเสนอแนะ	29
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก	34
ภาคผนวก ก : แบบสอบถาม	35
ประวัติผู้วิจัย	38



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	11
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ	14
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ	15
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	15
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน	16
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงานของพนักงานทั้งหมด	16
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทั้งหมด	17
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านค่าจ้างของพนักงานทั้งหมด	18
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานทั้งหมด	18
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานทั้งหมด	19
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานทั้งหมด	20
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานทั้งหมด	20
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทั้งหมด	21
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานทั้งหมด	21
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานทั้งหมด	22

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานทั้งหมด	23
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย ของพนักงานระดับหัวหน้า	24
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตและส่งออกผลไม้กระป๋องไปหลากหลายประเทศทั่วโลกภายใต้แบรนด์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องนับว่ามีการแข่งขันที่สูงมาก จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองกฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ รวมถึงการเติบโตด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่ออยู่รอด แข่งขันได้และเติบโตขึ้นนั่นเอง

การที่องค์กรจะดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญนั้นก็คือเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการคัดเลือกพนักงาน ระบบการประเมินผลและการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลแรงจูงใจในการทำงาน (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554) และแรงจูงใจในการทำงานนั้นส่งผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน (คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อประโยชน์แก่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในส่วนของงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะหากองค์กรให้ความสำคัญและเข้าใจในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะทำให้องค์กรทราบถึงแนวทางในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจเพื่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะนำพาให้องค์กรพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามของงานวิจัย

1. ปัจจัยใดส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Kidd ได้อธิบายถึงคำว่าแรงจูงใจ หรือ Motivation ว่า “ มาจากคำกริยาในภาษาลาติน คำว่า Mover ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move มีความหมายว่าเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to course of action)” (Kidd, 1973, p.101, อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553, ย่อหน้าที่ 1)

Lovell ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ” (Lovell, 1980, p.109, อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553, ย่อหน้าที่ 2)

Domjan ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจว่า “เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ” (Domjan, 1996, p.199, อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553, ย่อหน้าที่ 3)

นอกจากนี้ Hanson และ Mark ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นสภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำหรือการเคลื่อนที่โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย” (Hanson&Mark E., 1996, p.195, อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553, ย่อหน้าที่ 4)

จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น โน้มน้าว หรือชักนำด้วยความจงใจให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น จากขั้นต่ำสุดไปยังขั้น

สูงสุด เมื่อสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นที่หนึ่งแล้วก็จะมีความต้องการขั้นที่สองและขั้นอื่น ๆ ตามลำดับ โดยความต้องการของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำที่สุด เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการเพื่อความอยู่รอด หรือความต้องการด้านปัจจัยสี่ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตนั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security or Safety needs) หลังจากสามารถที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ความต้องการลำดับถัดมาเป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งจะรวมถึงความมั่นคงในชีวิตด้วย ตัวอย่างเช่น กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม ประกันชีวิต ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการในลำดับถัดมาเป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีโอกาสได้สร้างมิตรภาพ ต้องการเพื่อนและครอบครัว รวมถึงความต้องการให้และรับความรัก ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อความต้องการด้านสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ทั่วไปมักจะต้องการมีสถานภาพที่สูงเด่น มีเกียรติยศหรือชื่อเสียง มีคนเคารพนับถือ รวมถึงการได้รับการชื่นชมยกย่องจากผู้อื่นเช่นกัน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละบุคคล คือการที่ต้องการเติมเต็มหรือพัฒนาศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุด

นอกจากนี้ Maslow ยังแบ่งความต้องการเหล่านี้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการระดับต่ำ (Lower order needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคม อีกกลุ่มหนึ่งคือความต้องการระดับสูง (Higher order needs) เป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ซึ่งจะสามารถตอบสนองได้จากปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (ฉันทิร บรรณรักษ์, 2553, ย่อหน้าที่ 11)

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่ได้เป็นลำดับขั้น และความต้องการหลายๆอย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้ ทฤษฎี ERG แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการขั้นต่ำที่สุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่สุด เทียบได้กับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยในทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับสังคมรอบด้าน เป็นความต้องการให้หรือรับไมตรีจิต ซึ่งความต้องการในรูปแบบนี้จะมีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง และเทียบได้กับความต้องการด้านสังคมในทฤษฎีของ Maslow

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการระดับสูงที่สุดและมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้าเป็นที่ยกย่องต้องการใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดเทียบได้กับความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ในทฤษฎีของ Maslow

สมมติฐานของทฤษฎี ERG คือ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการนั้นจะมีอยู่สูง และหากความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้มีความต้องการระดับสูงมากขึ้น รวมถึงหากความต้องการระดับสูงนั้นมีอุปสรรคมากหรือได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับต่ำจะมีความสำคัญมากขึ้น (ฉันทิร บรรณรักษ์, 2553, ย่อหน้า 12)

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงแรงจูงใจของบุคคลเพื่อให้ได้ซึ่งตามความต้องการความสำเร็จ เมื่อมีความสำเร็จเกิดขึ้นครั้งหนึ่งก็จะเกิดเป็นแรงจูงใจที่จะทำความสำเร็จอื่น ๆ อีกต่อไป นอกจากนี้ McClelland กล่าวว่า บุคคลแต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม ซึ่ง McClelland แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จ จากงานวิจัยของแมคคลีแลนด์พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย บุคคลประเภทนี้จะต่อสู้เพื่อบรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลที่เป็นสิ่งของ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จากงานวิจัยของแมคคลีแลนด์พบว่าบุคคลที่ต้องการความผูกพันจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPower) เป็นความต้องการอิทธิพลเพื่อที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น จากงานวิจัยของแมคคลีแลนค์ พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิธีที่จะทำให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีความกังวลเรื่องของอำนาจมากกว่าการทำงานอีกด้วย (ฉันทพร บรรณรักษ์, 2553, ข้อหน้าที่ 13)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร สภาพในการทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทัศนศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ในส่วนของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอมืองนครราชสีมา พบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพชรพิศุทธิ์ อัจฉกร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเศรษฐกิจประกันภัยจำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการความมั่นคงของบริษัท ระบบงานที่เป็นระเบียบ มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความเป็นธรรมต่ออายุงาน

เสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ โอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

อติยา เสนะวงศ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านการก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าตอบแทน โบนัสและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าตามทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์คปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยปัจจัยจูงใจส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยใจค่าจูงส่งผลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าอายุและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจเท่านั้น ส่วนด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจูงเท่านั้น

วีริกา วุฒิวราธร (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และในการพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การควบคุมดูแลจากหัวหน้างานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับสูง ส่วนในด้านความก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจภายใน อันได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่

การงาน การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้าและลักษณะของงานที่ทำท่าย รวมถึงปัจจัย
จูงใจภายนอกซึ่งได้แก่ นโยบายในการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงาน
เทคโนโลยีที่ทันสมัยและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งสองปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประ
สิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูง
ใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ใน
ระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ชนกนาด เหมือนโพธิ์ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย
หน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลธ์แคร์ พบว่าระดับ
แรงจูงใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้าน
ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและ
ปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นพบว่าปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการทำงาน

2.4 กรอบงานวิจัย

คำถามงานวิจัย : ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการบริษัท พี.วี.ที. ฟู๊ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด

ความต้องการเพื่อดำรงชีพ

(Existence Needs : E)

- ลักษณะและปริมาณของงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ค่าจ้าง
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ
- ความมั่นคงในการทำงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- นโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการทำงาน

ความต้องการมีสัมพันธภาพ

(Relatedness Needs : R)

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

(Growth Needs : G)

- ความก้าวหน้าในการทำงาน
- การยอมรับนับถือ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการศึกษางานวิจัย

ผู้วิจัยเลือกทำการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และทำการนำเสนอทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Source) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการทำวิจัยต่อไป

3.2 ประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานสัญชาติไทยทุกคนในบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 88 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำที่สุด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ปัจจัย ดังนี้ ลักษณะและปริมาณของงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ค่าจ้าง, ผลตอบแทนและสวัสดิการ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความมั่นคงในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ความปลอดภัยในการทำงาน, นโยบายและการบริหาร, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การแสดงความคิดเห็นเป็นการให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด Likert Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

คำถาม	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ได้รับมอบหมายงานตามความสามารถหรือความถนัด	ความต้องการเพื่อดำรงชีพในทฤษฎี ERG ของ Alderfer
มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	
มีปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง	
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานทันสมัย	
อุปกรณ์และเครื่องมือมีเพียงพอและเหมาะสม	
ได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ	
ได้รับเงินเดือนตรงตามวันและเวลา	
มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาเหมาะสม	
ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม เช่น โบนัส	
ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	
มีวันหยุดที่เหมาะสม	
บริษัทมีผลประกอบการที่ดี	
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	
มีสัญญาจ้างระยะยาว	
มีประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ	
มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	
งานที่ปฏิบัติปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ	
ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	
มีการวางแผนการดำเนินงานสม่ำเสมอ	
มีระบบงานที่เป็นระเบียบ	
สังคมในการทำงานเป็นแบบครอบครัว ช่วยเหลือกัน	ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพในทฤษฎี ERG ของ Alderfer
สังคมในการทำงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก	
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	
ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย	
ผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรม	

ตารางที่ 3.1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ต่อ)

คำถาม	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ได้รับมอบหมายงานที่ทำทนาย	ความต้องการความเจริญก้าวหน้าใน ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการทำงาน	
ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในงาน	
ได้รับโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ	
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	
ได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ	
ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	

3.4 วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

ขั้นตอนนี้เป็นการออกแบบงานวิจัย อาทิ ความสำคัญของงานวิจัย คำถามของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ของงานวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของงานวิจัยได้อย่างครบถ้วน

2. ขั้นเรียนรู้

ขั้นตอนนี้เป็นการสืบค้นและรวบรวมข้อมูล ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ประมวลผลและสรุปผล

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือในงานวิจัย ได้แก่

แบบสอบถาม โดยฝ่ายบุคคลของบริษัทเป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ถูกวิจัยสืบค้นและรวบรวมจากการทางออนไลน์ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นการประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
4. อันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยกำหนดมาตรประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ซึ่งแบ่งระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยของข้อมูลเป็นเกณฑ์

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากหลักการดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 ระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์สูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 ระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 ระดับแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และใช้อันตรภาคชั้น ในการจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 88 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	26.14
หญิง	65	73.86
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 88 คน จำแนกตามเพศ เป็นพนักงานเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.14 และพนักงานเพศหญิง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ปี หรือต่ำกว่า	1	1.14
21 - 30 ปี	43	48.86
31 - 40 ปี	33	37.50
41 - 50 ปี	8	9.09
51 ปี หรือสูงกว่า	3	3.41
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 88 คน จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุ 21-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 48.86 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับหัวหน้า	19	21.59
ระดับปฏิบัติการ	69	78.41
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 88 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับหัวหน้าจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 และพนักงานระดับปฏิบัติการ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 78.41

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 บาท หรือน้อยกว่า	1	1.14
10,001-15,000 บาท	18	20.45
15,001-20,000 บาท	46	52.27
20,001-25,000 บาท	13	14.77
25,001-30,000 บาท	6	6.82
มากกว่า 30,000 บาท	4	4.55
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 88 คน จำแนกตามเงินเดือน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินเดือน 15,001-20,000 บาทจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 รองลงมา เงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 88 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านลักษณะและปริมาณของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ได้รับมอบหมายงานตามความสามารถหรือความถนัด	4.68	0.49	สูง
ได้รับมอบหมายงานที่ทำทนาย	3.15	0.62	ปานกลาง
มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	3.38	0.53	ปานกลาง
รวม	3.73	0.87	สูง

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงาน มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.87

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถหรือความถนัด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49) ส่วนปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.62) และมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
มีปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง	3.07	0.30	ปานกลาง
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานทันสมัย	2.92	0.43	ปานกลาง
อุปกรณ์และเครื่องมือมีเพียงพอและเหมาะสม	3.05	0.37	ปานกลาง
รวม	3.01	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ที่ 0.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปาน กลาง ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ดีเช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เป็นต้น ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.30) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานทันสมัย ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = 0.43) และอุปกรณ์และเครื่องมือ มีเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านค่าจ้างของพนักงานทั้งหมด

ด้านค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.56	0.50	สูง
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ	4.03	0.39	สูง
ได้รับเงินเดือนตรงตามวันและเวลา	3.35	0.55	ปานกลาง
มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาเหมาะสม	4.01	0.49	สูง
รวม	3.99	0.64	สูง

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านค่าจ้าง ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50) การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.39) และการมีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาเหมาะสม ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.49) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับเงินเดือนตรงตามวันและเวลา ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานทั้งหมด

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม เช่น โบนัส	4.13	0.47	สูง
ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	2.78	0.53	ปานกลาง
มีวันหยุดที่เหมาะสม	3.15	0.36	ปานกลาง
รวม	3.35	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม เช่น โบนัส ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.47) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ($\bar{x} = 2.78$, S.D. = 0.53) และการมีวันหยุดที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.36)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการทำงาน	3.13	0.40	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในงาน	3.00	0.57	ปานกลาง
ได้รับโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ	3.68	0.47	สูง
รวม	3.27	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงาน ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การได้รับโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.47) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการทำงาน ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.40) และการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
บริษัทมีผลประกอบการที่ดี	2.64	0.48	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานอย่างต่อเนื่อง	2.85	0.42	ปานกลาง
มีสัญญาจ้างระยะยาว	3.15	0.39	ปานกลาง
รวม	2.88	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่บริษัทมีผลประกอบการที่ดี ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 0.48) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 2.85$, S.D. = 0.42) และการมีสัญญาจ้างระยะยาว ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานทั้งหมด

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.03	0.39	ปานกลาง
ได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.40	ปานกลาง
ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.95	0.37	ปานกลาง
รวม	3.01	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.03$, S.D. = 0.39) การได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 0.40) และการได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
มีประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ	2.76	0.43	ปานกลาง
มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	2.66	0.48	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ	3.07	0.25	ปานกลาง
รวม	2.83	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 0.43) การมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ($\bar{x} = 2.66$, S.D. = 0.48) และงานที่ปฏิบัติปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.25)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานทั้งหมด

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	3.11	0.32	ปานกลาง
มีการวางแผนการดำเนินงานสม่ำเสมอ	3.14	0.35	ปานกลาง
มีระบบงานที่เป็นระเบียบ	3.69	0.46	สูง
รวม	3.31	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การมีระบบงานที่เป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.46) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.32) และการมีการวางแผนการดำเนินงานสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.35)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานทั้งหมด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
สังคมในการทำงานเป็นแบบครอบครัว ช่วยเหลือกัน	3.92	0.41	สูง
สังคมในการทำงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก	4.10	0.43	สูง
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.38	สูง
รวม	3.95	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ สังคมในการทำงานเป็นแบบครอบครัว ช่วยเหลือกัน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.41) สังคมในการทำงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.43) และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานทั้งหมด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.76	0.43	สูง
ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย	3.17	0.38	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรม	3.98	0.26	สูง
รวม	3.64	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.43) และการที่ผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.26) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.38)

4.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้า

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้า บริษัท พี.วี.ที. ฟู๊ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 19 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย ของพนักงานระดับหัวหน้า

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ด้านลักษณะและปริมาณของงาน	3.93	0.88	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.44	ปานกลาง
ด้านค่าจ้าง	4.00	0.61	สูง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.40	0.73	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.72	0.53	สูง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.93	0.42	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.14	0.40	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.79	0.41	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.25	0.43	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.52	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.54	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย พนักงานในระดับหัวหน้าคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับสูงมีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลางมีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี.วี.ที. ฟู๊ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 69 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
ด้านลักษณะและปริมาณของงาน	3.68	0.86	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.98	0.35	ปานกลาง
ด้านค่าจ้าง	3.99	0.65	สูง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.34	0.73	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.14	0.51	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.49	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	2.98	0.37	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.84	0.44	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.33	0.47	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.38	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.66	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 11 ปัจจัย พนักงานในระดับปฏิบัติการคิดเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงใจในการทำงานในระดับสูงมีทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณของงาน ด้านค่าจ้าง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงใจในการทำงานในระดับปานกลางมีทั้งหมด 8 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลของงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดของพนักงาน รวมถึงลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ในการศึกษารครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ประชากรทั้งหมดเพื่อความถูกต้องแม่นยำของผลงานวิจัย ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทพี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด จำนวน 88 คน ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในงานวิจัย โดยให้ฝ่ายบุคคลของบริษัทเป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติสามารถสรุปได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิงร้อยละ 73.86 และพนักงานเพศชายร้อยละ 26.14
2. อายุ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 48.86 รองลงมาเป็นพนักงานอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.50 และพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 9.09 ตามลำดับ
3. ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 78.41 และพนักงานระดับหัวหน้าร้อยละ 21.59
4. เงินเดือน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.27 รองลงมา เป็นพนักงานเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 20.45 และพนักงานเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 14.07 ตามลำดับ

5.2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย ในภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมีทั้งหมด 3 ปัจจัย โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ค่าจ้าง รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะและปริมาณของงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางมีทั้งหมด 8 ปัจจัย โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาเป็นนโยบายและการบริหารและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และรองลงมาเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานตาม ลำดับ

จากข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย พนักงานระดับหัวหน้าคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมีทั้งหมด 4 โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ค่าจ้าง รองลงมาเป็นลักษณะและปริมาณของงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางมีทั้งหมด 7 ปัจจัย โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาเป็นผลตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ถัดมาเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับนับถือที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และรองลงมาเป็นความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ

จากข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 11 ปัจจัย พนักงานระดับปฏิบัติการคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมีทั้งหมด 3 โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ค่าจ้างและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาเป็นลักษณะและปริมาณของงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางมีทั้งหมด 8 ปัจจัย โดยสามารถจัดอันดับจากคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาเป็นผลตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน และถัดมาเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับนับถือที่มีคะแนนเท่ากัน และรองลงมาเป็นความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานตามลำดับ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งหมด ในภาพรวมหากบริษัทต้องการให้พนักงานทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานหรือใช้ศักยภาพที่มีให้ถึงขีดสุด รวมถึงต้องการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรหรือลดอัตราการลาออกของพนักงาน บริษัทควรให้ความสำคัญกับในเรื่องของค่าจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะและปริมาณของงานตามลำดับ เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับที่สูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (คาริน ปรุทธิเมธีภรณ์, 2556)

ปัจจัยด้านค่าจ้างมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรพิศุทธิ์ อัจฉกร (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยเศรษฐกิจประกันภัยจำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของชนกนาด เหมือนโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลท์แคร์ ปัจจัยด้านค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำรงชีพในทุกวันนี้ โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบัน ปัจจัยด้านนี้จึงมีความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) ในทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer โดยพนักงานคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมาจากการได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพมากที่สุด นอกจากนี้การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ และการมีอัตราค่าจ้างช่วงเวลาเหมาะสมก็มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเช่นเดียวกัน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรพิศุทธิ์ อัจฉกร (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยเศรษฐกิจประกันภัยจำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของวีริกา วุฒิวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ และงานวิจัยของชนกนาด เหมือนโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลท์แคร์ รวมถึงงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัททางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สร้างความสุขและสนุกในการทำงานจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs : R) ในทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความต้องการมีสัมพันธภาพกับสังคมรอบด้าน ต้องการให้หรือรับ

ไม่ตรีจิต โดยแรงจูงใจในการทำงานมาจากสังคมในที่ทำงานที่เป็นแบบครอบครัว ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคพวก รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านลักษณะและปริมาณงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของวีริกา วุฒิวราธร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ และงานวิจัยของชนกนาด เหมือนโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลท์แคร์ รวมถึงงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี หากบริษัทจัดให้พนักงานได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มี หรือจัดคนได้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job) จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) ในทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระหว่างพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า พนักงานในระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะและปริมาณของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงเหมือนกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือพนักงานระดับหัวหน้าคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งตรงกับความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) ในทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกนาด เหมือนโพธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลท์แคร์ รวมถึงงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้วย เพื่อจูงใจพนักงานระดับหัวหน้า โดยพนักงานคิดเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานในเรื่องของโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท พี.วี.ที. ฟู้ดส์ อินดัสตรีส์ จำกัด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการ มีดังนี้

1. บริษัทควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแบบครอบครัว เนื่องจากพนักงานต้องการให้สังคมในการทำงานเป็นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือกัน สามัคคีกัน เน้นการทำงานเป็นทีม อาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์กันภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมกีฬา กีฬาสี งานรดน้ำคำหัวในเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น
2. นโยบายเรื่องเงินเดือนมีความสำคัญมาก เพราะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด เงินเดือนจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณของงาน และที่สำคัญต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพ ในเรื่องของการปรับฐานเงินเดือนประจำปีควรที่จะคำนึงถึงภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันด้วย
3. นโยบายการคัดเลือกและจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และความถนัด เพราะมีผลต่อความสุขและสนุกในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ในเรื่องของการสรรหา (Recruitment) บริษัทควรสรรหาจากภายใน (Internal Sources) ก่อนภายนอก (External Sources) เนื่องจากพนักงานคิดเห็นว่าการได้รับโอกาสในตำแหน่งที่ต้องการ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้า

5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการทำการวิจัยครั้งนี้มีเวลาการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลค่อนข้างจำกัด คือ 2 เดือน

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น หากเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพอาจสามารถหาข้อมูลที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านเพิ่มเติมได้ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากงานวิจัยเชิงปริมาณเป็นการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคลหรือรายกลุ่ม คำถามของงานวิจัยจึงมีลักษณะแตกต่างกัน ทำให้เก็บข้อมูลได้แตกต่างกัน และละเอียดต่างกัน โดยคำถามของงานวิจัยในการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถตั้งคำถามเป็นลักษณะเปิด

จึงสามารถเก็บข้อมูลได้หลากหลายและละเอียดมากกว่า นอกจากนี้ควรหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้วย



บรรณานุกรม

- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล .กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- วุฒิชัย จานง. (2525). การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ไพฑูรย์ เรืองมถ. (2541). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : งานที่นักบริหารควรตระหนัก.พัฒนา
เทคนิคศึกษา, 10, 12-24.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). ภาคทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2559.
จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340
- สุดเขต เขียวอุไร. (2552). บริหารกับแรงจูงใจ. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2559. จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/sudkhed1/2014/05/15/entry-8>
- ณภัทร บรรล้งค์. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจ. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2559. จาก <https://www.13nr.org/posts/425512>
- เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). แนวคิดและทฤษฎี Abraham Maslow. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2559.
จาก <http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>
- แก้วตา เข้มแข็ง. (2555). ทฤษฎีแรงจูงใจ. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2559. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208290>
- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม
ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ของคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก
<http://www.info.ms.su.ac.th/sums02/PDF01/2553/GB/58.pdf>
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
โรงงานจังหวัดปทุมธานี ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/718/124308.pdf?sequence=1>
- เพชรพิศุทธิ์ อัดจักร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยเศรษฐกิจประกัน
ภัยจำกัด (มหาชน) ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ค้นเมื่อ 22 กันยายน
2559, จาก http://eng.sut.ac.th/ce/ce_course/download/project/154/20JIRASITH%

20%20LEASATIEANWONG.pdf

- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก http://www.east.spu.ac.th/graduate/admin/waaa_file/A102seksan.pdf
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559 จาก <http://eprints.utcc.ac.th/2425/1/2425fulltext.pdf>
- ทวี ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559 จาก <http://thaiejournal.com/journal/2556volumes4/4.pdf>
- วีริกา วุฒิวราธร. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559 จาก <http://library.cmmu.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.013%202556.pdf>
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก http://www.east.spu.ac.th/graduate/admin/waaa_file/A164Piyathida.pdf
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Darin_P.pdf
- ชนกนาล เหมือนโพธิ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เฮลท์แคร์ ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, คั่นเมื่อ 22 กันยายน 2559, จาก <http://library.cmmu.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20MM.041%202557.pdf>



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 
1. เพศ
() ชาย () หญิง
 2. อายุ
() 20 ปี หรือต่ำกว่า
() 21 - 30
() 31 - 40
() 41 - 50
() 51 ปี หรือสูงกว่า
 3. ตำแหน่งงาน
() ระดับหัวหน้า
() ระดับปฏิบัติการ
 4. เงินเดือน
() 10,000 บาท หรือน้อยกว่า
() 10,001 - 15,000 บาท
() 15,001 - 20,000 บาท
() 20,001 - 25,000 บาท
() 25,001 - 30,000 บาท
() มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง ในตารางต่อไปนี้เป็นปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ กรุณา

ทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ต้องการ โดย 5 = มากที่สุด

4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
1. ลักษณะและปริมาณของงาน					
ได้รับมอบหมายงานตามความสามารถหรือความถนัด					
ได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย					
มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
มีปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง					
อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานทันสมัย					
อุปกรณ์และเครื่องมือมีเพียงพอและเหมาะสม					
3. ค่าจ้าง					
ได้รับเงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ					
ได้รับเงินเดือนตรงตามวันและเวลา					
มีอัตราค่าจ้างล่วงเวลาเหมาะสม					
4. ผลตอบแทนและสวัสดิการ					
ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม เช่น โบนัส					
ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
มีวันหยุดที่เหมาะสม					
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการทำงาน					
ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในงาน					
ได้รับโอกาสปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ					
6. ความมั่นคงในการทำงาน					
บริษัทมีผลประกอบการที่ดี					
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีงานอย่างต่อเนื่อง					
มีสัญญาจ้างระยะยาว					

รายการ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
7. การยอมรับนับถือ					
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ					
ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
8. ความปลอดภัยในการทำงาน					
มีประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ					
มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
งานที่ปฏิบัติปราศจากความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ					
9. นโยบายและการบริหาร					
ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด					
มีการวางแผนการดำเนินงานสม่ำเสมอ					
มีระบบงานที่เป็นระเบียบ					
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
สังคมในการทำงานเป็นแบบครอบครัว ช่วยเหลือกัน					
สังคมในการทำงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก					
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย					
ผู้บังคับบัญชาปกครองอย่างเป็นธรรม					