

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
3. ประวัติบริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ พอสรุปได้ดังนี้

วินัย เพชรช่วย (2555) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่ม คำกับ และคำจูงพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัย ภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคลและมีลักษณะเป็น เรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากการกระทำ หรือพฤติกรรมภายนอก ผู้บริหารจึงสังเกตได้จากลักษณะที่พนักงานแสดงออกภายนอกและจากผล การปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การ พยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความ ต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตาม เป้าหมายของการทำงาน

พชรพร ครองยุทธ (2549) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้ บุคคล หุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (Needs)

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และ มีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียง เพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่

ที่อดหยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้งานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการกระทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึกลับในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เราให้ความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

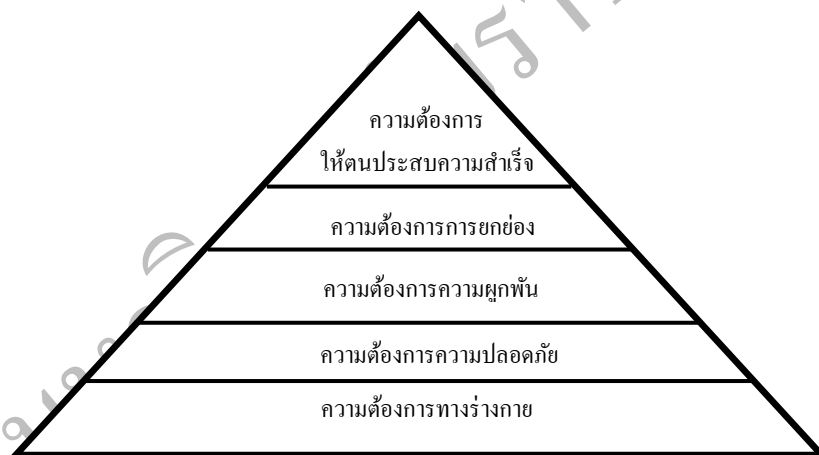
2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประภาค การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory)

ซีริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ (Maslow) มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : ซีริววรรณ เสรีรัตน์, และคณะ (2545)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน พักผ่อน เป็นต้น มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ เมื่อได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ศิวิรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ไว้ว่า เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก และคณะได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ในการทำงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจ ใ้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ (Work Itself) หมายถึง งาน ที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายรับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อยดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายในการบริหารงานขององค์กรต้องมีความชัดเจน มีการวางแผน เป้าหมายและแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรมมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อพนักงานทุกคน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงาน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการควบคุมความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือ และให้ความช่วยเหลือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 ค่าตอบแทน (Income) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง และ ความมั่นคงขององค์กร อันจะทำให้บุคคลมีความยั่งยืนในอาชีพ

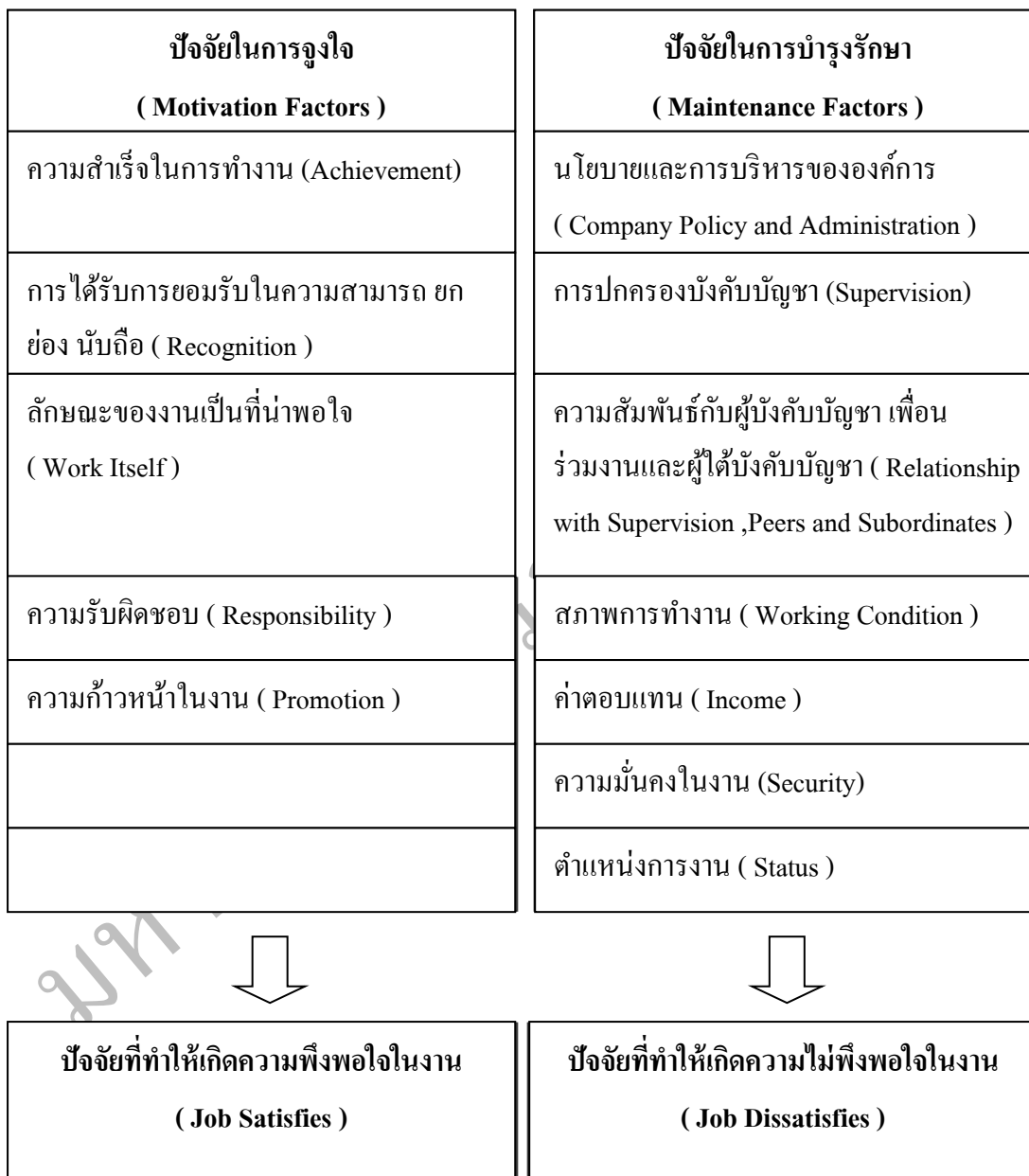
2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้แก่ ภาพพจน์ขององค์กร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก เช่น ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเกิดจากการทำงานและผลงานของพนักงาน และในด้านการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากงานที่ทำ โดยปัจจัยเหล่านี้จะมุ่งเน้นที่ตัวงาน (Job centered) ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพราะการใช้ เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน

ดังนั้น จึงควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้น่าทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าคุณมีความหมาย ทำลายความสามารถทำแล้วได้พัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน

จากหลักการของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัย
 จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความ
 ไม่พึงพอใจ (Job Dissatisfaction) ในงาน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
 ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545)

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ศึกษาวิจัยตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งอธิบายไว้ดังนี้

ไตรรธ เศรษฐีธร (2543) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานว่าคนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 7 ข้อ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลความสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

3. การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนระดับขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

ส่วนปัจจัยที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ได้แก่

5.1 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5.2 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

5.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

5.4สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรจัดไว้สำหรับพนักงาน เช่น ที่พักอาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี หรือชุดเครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-worker relationship) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีได้

7. นโยบายและการบริหาร (Company policies and administration) หมายถึง จัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สรุปว่าแนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ และควรบริหารงานโดยวิธีการที่เหมาะสม ในขณะที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจแต่ละบุคคล กล่าวโดยสรุปว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ประวัติบริษัท อ-apiโก อมตะ จำกัด

บริษัท อ-apiโก อมตะ จำกัด จังหวัดชลบุรี

จดทะเบียนจัดตั้งวันที่ 30 มกราคม 2535 โดยบริษัท ดาน่าเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ปีที่ก่อตั้ง 16 มิถุนายน 2543 เริ่มผลิต 25 มีนาคม 2545 เปลี่ยนผู้ถือหุ้น 27 มิถุนายน 2546 และเปลี่ยนชื่อจากบริษัท เพริชสตรีคเจอร์ล โปรดัคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัท อ-apiโก อมตะ จำกัด โดยมี นาย เอ็ม ชู ขวน เป็นประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งมีบริษัท อ-apiโก ไฮเทค จำกัด มหาชน ตั้งอยู่ที่ 99 ม. 1 นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตำบลบางเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นบริษัทใหญ่ และมีจำนวนกลุ่มบริษัท อ-apiโก ทั้งหมด 18 บริษัท

บริษัท อ-apiโก อมตะ จำกัด ที่อยู่ 700/483 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ม.2 ต. บ้านเก่า อ. พานทอง จ. ชลบุรี ประเภทกิจการผลิตโครงรถยนต์ ลูกค้ำอิฐซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุนจดทะเบียน 1,864,939,400 บาท ขนาดโรงงาน 19 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา มีพนักงานทั้งหมด

440 คน หน่วยงานในบริษัท แบ่งออกเป็นแผนก ดังนี้ ทรัพยากรบุคคล, บัญชี, เชื่อมประกอบ, ปั้นขึ้นรูป, แม่พิมพ์, ซ่อมบำรุง, วิศวกรรม, จัดซื้อ, ควบคุมวัตถุดิบ, คุณภาพ และระบบสารสนเทศ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่คล่องตัวและมีความสุขและมุ่งสู่การผลิตที่เป็นเลิศระดับโลก

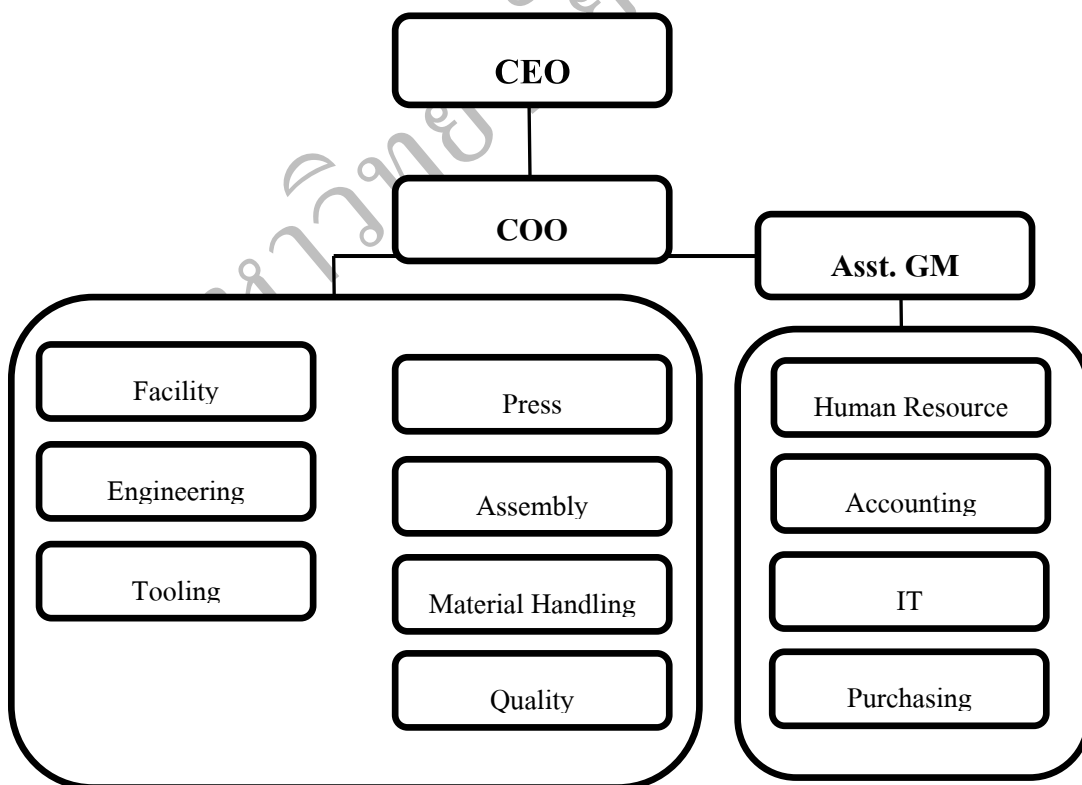
ภารกิจ

- สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงาน
- สร้างผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่าให้กับการลงทุนผู้ถือหุ้น
- มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่สงบสุขและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

นโยบายคุณภาพ

อาปีโก อมตะ มุ่งมั่นต่อการเป็น ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ระดับโลก รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้า ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้าน คุณภาพ ต้นทุน และการส่งมอบ

โครงสร้างบริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างบริษัท อาปีโก อมตะ จำกัด

การดำเนินงานโดยทั่วไป

การดำเนินงาน โดยทั่วไปของบริษัทฯ สามารถแบ่งได้ 11 หน่วยงานหลัก มีรายละเอียดดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) มีหน้าที่ รับผิดชอบข้อมูลของบุคลากรทั้งหมด ในบริษัทฯ ดูแล คำนวณ ในเรื่องของค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้บุคลากร บันทึกรประวัติ บุคลากร และเก็บเป็นความลับ ประกาศตำแหน่งว่างงาน และคัดเลือกบุคลากรจากใบสมัครก่อน สัมภาษณ์ รวมทั้งดูแลเรื่องสวัสดิการทั้งหมดของบริษัทฯ
2. บัญชี (Accounting) มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องบัญชีและการเงินรายงานค่าใช้จ่าย ทั้งหมดของบริษัทฯ เสนอโดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการ
3. ฝ่ายจัดซื้อ (Purchasing) มีหน้าที่รับผิดชอบการสั่งซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ รวมถึงวัตถุดิบที่ใช้งานการผลิตทั้งหมด
4. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานให้บริการเทคโนโลยี สารสนเทศแก่ฝ่ายต่าง ๆ ดูแลระบบเครือข่าย จัดการฐานข้อมูล ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด จากเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โปรแกรมและเครือข่าย เพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีใน การดำเนินงานและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. บั้มขึ้นรูป (Press) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบั้มขึ้นรูปชิ้นงานให้แผ่นกเชื่อมประกอบ ทันตามความต้องการในแต่ละวัน และควบคุมเรื่องคุณภาพเบื้องต้นก่อนส่งเข้าสายการผลิตเชื่อม ประกอบ การบั้มขึ้นรูป (Press forming) หมายถึง การนำเอาเหล็กที่เป็นแผ่นมาตัด และบั้มขึ้นรูป ตามแม่พิมพ์ที่ออกแบบไว้ โดยมีเครื่องบั้มเป็นเครื่องจักรหลักในการผลิต
6. เชื่อมประกอบ (Assembly) มีหน้าที่รับผิดชอบในการเชื่อมประกอบชิ้นส่วนให้ทันตาม ความต้องการของลูกค้าในแต่ละวัน และควบคุมคุณภาพเบื้องต้นก่อนส่งให้แผ่นคุณภาพ ตรวจสอบการเชื่อม (Welding) คือ การต่อโลหะให้ติดกัน โดยใช้ความร้อนจนโลหะนั้น หลอม ละลายเป็นเนื้อเดียวกัน โดยจะใช้ลวดเชื่อม
7. ฝ่ายจัดส่งและรับเข้า (Material Handling) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดส่งทั้งหมด คือ รับเข้าจากแผ่นกั้มขึ้นรูป ส่งให้แผ่นกเชื่อมประกอบ และจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้ารวมทั้งการ ควบคุมดูแลสินค้าคงคลังของบริษัทฯ
8. ฝ่ายคุณภาพ (Quality) มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานคุณภาพทั้งหมดทั้งภายในบริษัทฯ และของลูกค้าที่แจ้งกลับปัญหาคุณภาพต่าง ๆ รวมทั้งร่วมกับแผนกที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อหา แนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมดในบริษัทฯ

9. ฝ่ายซ่อมบำรุง (Facility) หน้าที่รับผิดชอบในการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า อุปกรณ์ไฟฟ้าในบริษัททั้งหมด รวมทั้งวางแผนในการตรวจสอบและซ่อมบำรุงเครื่องจักรตามระยะเวลาที่กำหนด

10. ฝ่ายช่างแม่พิมพ์ (Tooling) มีหน้าที่รับผิดชอบในดูแลแม่พิมพ์และซ่อมแซมให้สามารถทำงานได้

11. วิศวกรรม (Engineering) มีหน้าที่รับผิดชอบบำรุงรักษาและออกแบบ เครื่องมือ และสำรองชิ้นส่วนเครื่องจักรรอเปลี่ยนเมื่อเกิดการชำรุดเสียหายรวมทั้งการปรับแต่งให้เครื่องจักรควบคุมคุณภาพให้ตามมาตรฐานที่กำหนด

กระบวนการผลิต บริษัท อ-api โโก อมตะ จำกัด จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 2.4 กระบวนการผลิต บริษัท อ-api โโก อมตะ จำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และ ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต และด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับความเท่าเทียมกันในระดับสูง ส่วนระดับความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเท่าเทียมกันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกองบำรุงรักษา การประปานครหลวงและเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด จากพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เชิงสถิติแบบ t-Test และ One Way ANOVA เป็นตัวทดสอบสมมติฐานระดับนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ”มากที่สุด” คือ ปัจจัยใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆระดับ ”มาก” ได้แก่ปัจจัยในการทำงาน 1.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2.ด้านเงินเดือน 3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงาน 5.ด้านนโยบายและบริหารงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับ ”ปานกลาง” คือ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน และจากการศึกษาสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

อติทยา เสนะวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ได้รับกลับคืนมาครบทั้งจำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้ t -test และ One-way ANOVA หรือ F test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่งานบริหารทรัพยากรบุคคลที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M

จากการศึกษาพบว่า.

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

- ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า, การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทางาน ระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย

- การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ

ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน

- ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อย่อย ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง, งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

- ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คณะฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม, คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ความเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม, หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

- สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ, คณะฯ มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร

- ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน, ข้าพเจ้าคิดว่าคณะฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ

3. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูนในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค่าจูนในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงานกับปัจจัยค่าจูนในการทำงาน

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.360** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.7 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.532** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.8 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.452** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.9 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.188** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.10 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.313** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.11 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.380** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.12 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของ

บุคลากรที่ได้รับด้านการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.591** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.13 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.230** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.14 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.663** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.15 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.732** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.16 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.593** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.17 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.169** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.18 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.675** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.19 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.616** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.20 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.440** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.21 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

8. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยต่างๆในการทำงาน

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.421** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.22 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.380** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.23 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.436** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.24 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.285** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.25 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.469** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.26 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.447** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.27 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.386** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.28 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

9. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับปัจจัยจำจุนในการทำงาน

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.487** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง

และทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.35 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดสมุทรปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันจากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นพบว่าปัจจัยจูงใจ (X1) ปัจจัยค่าจูง (X2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (\hat{Y}_T) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์คือ $\hat{Y}_T = 1.481 + 0.360x_1 + 0.3037x_2$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

สุธิภา สายเจริญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด (1994) จังหวัดนครปฐมจำนวน 109 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาเป็นดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26- 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 8,001 – 12,00 บาท มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1 – 3 ปี เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน อยู่ในตำแหน่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ และสังกัดฝ่ายปฏิบัติงานโรงงาน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงาน

มาก่อนโดยมีสาเหตุจากการไม่พอใจกับคำตอบที่ได้รับ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของห้างหุ้นส่วนเอกวิตร (1994) ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยสุขอนามัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการทำงานต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมปานกลาง โดยมีความคิดเห็นระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

ธานี แสงจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ตามฝ่าย / กลุ่มงาน / อำเภอ ในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งสิ้น 269 คน โดยการนำจำนวนของบุคลากรทั้งหมดมาเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้านความคาดหวังเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง ส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า

2.1 ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงานและภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านอายุราชการ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ชาลิสา สุคนธ์พงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงาน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสำนักงานพลังงานภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน ได้แก่ สำนักงานพลังงานภูมิภาคที่ 5 (นครราชสีมา) จำนวน 35 คน สำนักงานพลังงานภูมิภาคที่ 6 (

ขอนแก่น) จำนวน 47 คน สำนักงานพลังงานภูมิภาคที่ 7 (อุบลราชธานี) จำนวน 50 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงานและอายุงานต่างกัน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

เบญจมาศ ศรีทองดี (2553,บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ แยกตามกองที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) กองบริหาร (2) กองผู้ป่วยนอก (3) กองสนับสนุนการพยาบาล (4) กองเภสัชกรรม และ (5) กองผู้ป่วยใน รวมทั้งสิ้น จำนวน 269 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิไม่เป็นสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($X=3.72$) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($X = 3.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($X = 3.61$) ด้านความรับผิดชอบ ($X = 3.55$) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.35$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน (3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน (4) บุคลากรต่างประเภทกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

นุชรรัตน์ โกงเกษร (2554, บทคัดย่อ) การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ระเบียบวิธีวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท นิเด็ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 243 ตัวอย่างทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าการทดสอบที่ .9191 และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติได้แก่ การแจกแจงถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t - test, F - Test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และระดับปานกลาง จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงของงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผู้บังคับบัญชาที่รู้งานเป็นอย่างดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเติบโตในตนเองและอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 18 – 30 ปี และอายุ 31 – 43 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่อายุ มากกว่า 43 ปี และพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูง

กว่า 20,000 บาท ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน แผนกงาน และระดับตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป ด้านแผนกงาน พบว่า พนักงานปฏิบัติงานแผนกประกอบเบสแอสซีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานแผนกประกอบสับแอสซี และแผนกประกอบสปินเดิลมอเตอร์ และพนักงานตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานหัวหน้าไลน์การผลิตและหัวหน้างาน

วินิจ ธีระโต (2556,บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี กรณีศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) วิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย One-way ANOVA และ t-test

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพทำงานในบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านสวัสดิการ ควรปรับเพิ่มค่าที่พัก ค่ารถ ให้เหมาะสมมากกว่าในปัจจุบัน อนาคตย่อมทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านนี้เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหรือสูงขึ้นไปได้