ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วยผู้วิจัยกำลังศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับท่านมาที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ☐

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ ☐

1. ☐ ต่ำกว่า 30 ปี 2. ☐ 30 – 40 ปี
3. ☐ 41 – 50 ปี 4. ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส ☐

1. ☐ โสด 2. ☐ สมรส
3. ☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา ☐

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาตรี
3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สำหรับผู้วิจัย

5. ตำแหน่งงาน

1. ☐ ระดับปฏิบัติการ 2. ☐ หัวหน้างาน
3. ☐ ผู้บริหาร ☐

6. อายุงาน

1. ☐ ต่ำกว่า 5 ปี 2 ☐ 5 – 10 ปี
3. ☐ 11 – 15 ปี 4. ☐ 15 ปีขึ้นไป ☐

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. ☐ 10,000 – 20,000 บาท
3. ☐ 25,001 – 30,000 บาท 4. ☐ มากกว่า 30,000 บาท ☐

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับของคุณภาพตามความคิดเห็นของท่าน

หัวข้อในการสอบถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ความสำเร็จของงาน						
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน						☐
2.งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย						☐
3. การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน						☐
4. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน						☐

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

หัวข้อในการสอบถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
การยอมรับนับถือ						
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน						☐
6. ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ						☐
7. ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						☐
8. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ						☐
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
9. งานมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ						☐
10. งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด						☐
11.งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						☐
12. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน						☐
ความรับผิดชอบ						
13. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ						☐
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ						☐
15. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน						☐
16. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						☐

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

หัวข้อในการสอบถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
17. การเลื่อนขั้นและตำแหน่งนั้น พิจารณาจากพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสม						☐
18. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน						☐
19. ท่านได้รับการสนับสนุนพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้						☐
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค						☐
21. บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ						☐
22. เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน						☐
นโยบายและการบริหาร						
23. หน่วยงานมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้						☐
24. หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ						☐
25. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน						☐
26. หน่วยงานมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ						☐

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

หัวข้อในการสอบถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ความมั่นคงในการทำงาน						
27. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ						☐
28. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ						☐
29. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต						☐
รายได้และสวัสดิการ						
30. เงินเดือนที่รับปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ						☐
31. มีการพิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน						☐
32. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ						☐
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
33. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน						☐
34. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง มีความเหมาะสม						☐
35. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						☐

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทความการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร *

The Work Motivation of the Cargo Departmen Staff of Port Authority of Thailand in Bangkok

นายบุญชู เสือรุ่ง**

Mr. Boonchue Surrung

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานฝ่ายสินค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ 2) ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the work motivation of the cargo department staff of Port Authority of Thailand in Bangkok, and 2) compare the work motivation of the cargo department staff of Port

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระระดับปริญญามหาบัณฑิต เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร.

** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Authority of Thailand classified by personal information. The sample was 162 cargo department staff of Port Authority of Thailand. The instrument used in this research was a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and ANOVA.

The research results revealed that 1) holistically the staff work motivation was at moderate level; considering by aspects it was found that the 4 high level aspects in descending order were work achievement, accreditation, responsibility and relationship between bosses and colleagues ; and the 6 moderate level aspects in descending order were work security, career development, job description, policy and administration, work environment and income and welfare; 2) comparison of work motivation of the cargo department staff of Port Authority of Thailand found that: holistically the staff with different age, marital status and average monthly salary had no statistical difference whereas holistically the staff with different positions had significantly different opinions at.01; and the staff with different sex, education level and service year had significantly different opinions at.05. Considering by aspects it was found that in term of job description aspect the staff with different position, service year, age and average monthly salary had significantly different opinions at .05. In term of career development staff with different average monthly salary had significantly different opinions at .05. In terms of relationship between bosses and colleagues aspect the staff with different educational level had significantly different opinions at .05.

ความนำ

การขยายตัวด้านเศรษฐกิจมีความเจริญรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้เกิดการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคของโลก และระดับนานาชาติ องค์กรธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงคือ ข้อมูลข่าวสาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร คุณภาพของบุคลากรในแต่ละองค์กร โดยเฉพาะธุรกิจชั้นนำของโลก ตะหนักถึงการสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรสำคัญเป็นอันดับแรก (กัลยาณี สนธิสุวรรณ, 2542, หน้า 2) ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กร มีการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ คือผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพเป็นผลมาจากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจในการทำงานกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและบุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ แรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอ มีผลการทำงานที่ดีมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 85) ดังนั้นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิผลและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องหาวิธีการบริหารจัดการกับองค์กร สิ่งที่จะละเลยเสียมิได้คือ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นองค์ประกอบที่เข้าไปแทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรคนก็ยังต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลเพื่อให้ผลของงานสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานของคนจะสัมฤทธิ์ผลได้บุคคลต้องมีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้บริหารควรหาวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรตั้งใจทำงาน โดยนำความรู้ความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถกระตุ้นให้คนทำงานตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ที่กำหนดไว้ องค์กรใดที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย นอกจากนั้นมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

การท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการท่าเรือแห่งประเทศไทย พุทธศักราช 2494 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการท่าเรือ ปัจจุบันการท่าเรือแห่งประเทศไทยได้มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการท่าเรือแห่งประเทศไทยมีพนักงานอยู่จำนวนมาก โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายสินค้า พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาคนดีและคนเก่งไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองกับความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพราะเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมีคนนำมาใช้กันมากและมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับเนื้อหาของงานด้านต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์พนักงานได้รับความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะพาองค์กรขับเคลื่อนไปให้บรรลุเป้าหมายและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 ราย (ที่มา: ทะเบียนรายชื่อพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร , เดือนตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 , p . 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน โดยการสุ่มลูกค้าแบบสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 7) นโยบายและการบริหาร 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) รายได้และสวัสดิการ 10) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert)โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร โดยวิธีสะดวก นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลจำนวน 162 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 1 – 30 มกราคม 2559 และขอรับคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test และLSD ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็นรายคู่จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.86 อายุ 30 - 40 ปี ร้อยละ 54.32 รองลงมา อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 22.84 สถานภาพ โสด ร้อยละ 52.47 รองลงมาสมรส ร้อยละ 45.68 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 48.15 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.78 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ละ 82.10 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 15.43 อายุงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 53.70 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.84 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 61.73 รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 27.78

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความสำเร็จของงาน พนักงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63 – 3.94) จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย
2. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี สถานภาพโสด และสมรส ทุกกลุ่มตำแหน่งงาน อายุงาน 5 – 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

การยอมรับนับถือ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) จำนวน 1 รายการ คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งหัวหน้างาน อายุงาน 15 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.97 – 3.30) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน
3. งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. งานมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย ทุกกลุ่มอายุ สถานภาพโสด และสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างาน อายุงาน 5 – 10 ปี และ15 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

ความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51 – 3.76) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ
2. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่อายุมากกว่า 50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานหัวหน้างาน อายุงาน 15 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.96 – 3.36) ทุกรายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุนพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้
2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
3. การเลื่อนขั้นและตำแหน่งนั้น พิจารณาจากพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี และมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานหัวหน้างาน และผู้บริหาร อายุงานต่ำกว่า 5 ปี 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56) จำนวน 1 รายการ คือ เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

นโยบายและการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.83 - 3.00) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
2. หน่วยงานมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้
3. หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
4. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชา อายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ต่ำกว่าต่ำกว่า 5 ปี และ 11 – 15 ปี

ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.53) จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด

รายได้และสวัสดิการ งาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.50 – 3.09) ทุกรายการ คือ

1. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ
2. มีการพิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน
3. เงินเดือนที่รับปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานหัวหน้างาน และผู้บริหาร อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และ 11 – 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

สภาพแวดล้อมในการทำงาน งาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.52 – 2.91) ทุกรายการ คือ

1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง มีความเหมาะสม

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี 40 – 50 ปี และมากกว่า 50ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตำแหน่งงานหัวหน้างาน อายุงานต่ำกว่า 5 ปี 11 – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสำเร็จของงาน พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย และท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ งานมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ งานมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน

ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน และท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ และเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ และเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกัน

นโยบายและการบริหาร พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ หน่วยงานมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ

ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ

รายได้และสวัสดิการ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ เงินเดือนที่รับปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ มีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน และสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ เงินเดือนที่รับปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ และมีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง มีความเหมาะสม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

พนักงานฝ่ายสินค้าที่ปฏิบัติงานในการท่าเรือแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.86 อายุ 30 - 40 ปี ร้อยละ 54.32 สถานภาพ โสด ร้อยละ 52.47 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 48.15 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 82.10 อายุงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 53.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 61.73 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ มีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัชฌี กลั่นสอน (2553, หน้า 1) พบว่าบุคลากรมีการรับรู้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้เห็นว่าควรส่งเริมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เมื่อแยกอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ความสำเร็จของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยที่หัวหน้างานมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน

การยอมรับนับถือ พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด ทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีความท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ พนักงานมีความคิดเห็นในด้านของความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานมีความได้รับการสนับสนุนพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและตำแหน่งนั้น พิจารณาจากความสามารถของพนักงานอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีคอยให้คำปรึกษาขณะเกิดปัญหาขึ้นภายในหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพมากที่สุด

นโยบายและการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็นในด้านของหน่วยงานมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

รายได้และสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องของสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ การพิจารณาการปรับขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลงาน เงินเดือนที่รับปัจจุบันเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง มีความเหมาะสม พร้อมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 113-115) ตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) เป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้นเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความพอใจในการทำงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานปัจจัยด้านนี้ โดยผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานปัจจัยทั้งสองด้านจึงต้องมีความควบคู่กันไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามากนอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการทำงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Pigors & Myers (1981, p. 116) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่เหมาะสมลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถและมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าในสายงานความมั่นคงในอาชีพความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เอาใจใส่ดูแลให้ความยุติธรรม เพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยเสริมในการดำรงชีวิต ในเมื่อมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงมีความต้องการในด้านการยอมรับจากบุคคลในสังคม ความอยู่รอด มีตำแหน่งการงานที่มั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะแรงจูงใจจะเป็นพลังสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก มีแนวคิดที่ดีต่อองค์กร หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับธรรมชาติของมนุษย์ เข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะผู้ปฏิบัติงานกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียวกันก็ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จของงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการใช้วิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การมอบหมายเพิ่มเติม หรือการขยายหน้าที่ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เพิ่มความท้าทายในงาน เชื่อมั่นในความสามารถให้พนักงานรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน และสามรรถทำงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีหัวหน้างานต้องมีส่วนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้มีความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน และมีการมอบหมายงานสำคัญอย่างชัดเจน เพื่อให้หัวหน้างานเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน ซึ่งหัวหน้างานมีการยอมรับ ยกย่อง ชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมต่อพนักงาน เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ความผิดพลาด ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความท้าทายและจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานให้ตรงตามความความรู้ความสามารถของพนักงาน และเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สามารถทำให้งานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่พนักงานให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง พิจารณาจากพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสม และควรมีการชี้แจงถึงขึ้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้นและตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ การปรับปรุงเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้กับพนักงานควรจัดให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการดูงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะควรมีการส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เพื่อป้องกันการลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางไว้ระหว่างกัน เพื่อทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย

นโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการชี้แจงแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานในส่วนต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่พนักงาน ให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ซึ่งทำได้โดยการพัฒนาความสามารถในการทำงาน หากว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณภาพในการทำงานแล้ว หน่วยงานย่อมเลือกพนักงานนั้นทำงานให้ หรือสามารถทำงานที่ใดก็ได้ ซึ่งเป็นการสร้างทางเลือกให้พนักงานพร้อมกับความมั่นใจในตนเองด้วย ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

รายได้และสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้โดยอาจปรับปรุงเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน เพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น และส่งผลให้พนักงานมีความสุขและทุ่มเทการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้หน่วยงานมีการพิจารณาสนับสนุนจัดสรรอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งานเพื่อความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียงให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ทำการศึกษาลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำมาวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ

3. ทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บรรณานุกรม

การท่าเรือแห่งประเทศไทย. (2558). **ข้อมูลทั่วไปการท่าเรือแห่งประเทศไทย.** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2558, จาก http : //www.port.co.th/sitenew/know_03.php.

การท่าเรือแห่งประเทศไทย. (2558). **ทะเบียนรายชื่อพนักงานฝ่ายคลังสินค้า.** กรุงเทพมหานคร: การท่าเรือแห่งประเทศไทย .

พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2558). **เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พฤติกรรมศาสตร์ 304202.** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2558, จาก http://www.chamlongclinicpsych.com/Document/motif/index.html.

วรนาถ แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : ประสิทธิภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.

วินัย เพชรช่วย. (2558). **แรงจูงใจ (Motivation).** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2558, จาก http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/motive.htm.

ศุภกร เสรีรัตน์. (2558). **แรงจูงใจ (Motivation).** [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2558, จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?passTo=897dda576044b6a74a2456d0002ddbdf&bookID=1337&read=true&count=true.

สุพัตรา สุภาพ. (2541). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ.

Dubrin A. J, (1984). **Foundations Cliffs.** N.J. : Prentice-Hill.

Hodgetts, R. M. (1999). **Modern Human Relations at work (7th. ed).** New York : Dryden Press,Harcourt Brace College.

Lawler, E. E. (1977). **Pay and Organizational Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.

Lindgren, H. (1976). **Educational Psychology in Classroom.** New York : John Wiley & Sons.

Pigors, P.& Myers, C.A. (1981). **Personnel Administration (9th ed).** Tokyo : McGraw-Hill.

Steers, R. M.& Porter, L.W (1979). **Motivation and Work Behavior (2nd ed).** New York : McGraw-Hill.

Vroom, V. H. (1970). **Work and Motivation.** New York : John Willey & son.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นายบุญชู เสือรุ่ง

วัน เดือน ปี เกิด 22 มีนาคม 2511

ภูมิลำเนา ธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 อนุปริญญาศิลปะศาสตร์ วิทยาชุมชนกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2554 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2559 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533 นักบัญชี 4 การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน หัวหน้าหมวดสินค้ารถยนต์ การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี