

**ชื่อการค้นคว้าอิสระ** การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน  
โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

**ผู้วิจัย** นายพิเชษฐ วิงวอน ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ผศ.ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาลัง 2) รศ.ปรีชา วัฒนาทิพย์ธำรงค์  
ปีการศึกษา 2552 จำนวน 135 หน้า คำสำคัญ การสร้างเสริมแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน

### **บทคัดย่อ**

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม  
การทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบการสร้าง  
เสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่ม  
ตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ในภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยค่าเงิน และกลุ่ม  
ปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มปัจจัยค่าเงิน อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ 3 อันดับแรก คือ ความ  
ปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน ความสามารถในการดำเนินงานและบริหารของ  
ผู้บังคับบัญชา และองค์การกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลชัดเจน สำหรับกลุ่มปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ใน  
ระดับมาก จำนวน 18 รายการ 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจและสุขใจเมื่อทำงานสำเร็จ การได้ศึกษาดูงานและ  
การสัมมนา และการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม  
ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และการอบรม  
สัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม กลุ่มปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ  
0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม กลุ่มปัจจัยค่าเงิน แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีการอบรมสัมมนาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม กลุ่มปัจจัยจูงใจ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1).....2).....