การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate Employees in Amata Nakorn Industrial Estate

BANGKOK UNIVERSITY
FOUNDED 1962

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate Employees In Amata Nakorn Industrial Estate

ทศพร จิรกิจวิบูลย์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2556

©2558
ทศพร จิรกิจวิบูลย์
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย ทศพร จิรกิจวิบูลย์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ .....
(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
17 กุมภาพันธ์ 2558

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (88 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันให้ความสำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน (Standard deviation)ส่วนเชิงอนุมานประกอบด้วย IndependentVariable, t- test และANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test)พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, แนวทางการปฏิบัติงาน

Jirakitwiboon, T. M.B.A., February 2015, Graduate School, Bangkok University.
The Quality of Working Life and Processes That Able to Motivate Employees in Amata Nakorn Industrial Estate (88 pp.)
Advisor: Assoc.Prof.Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABATRACT

Human resource is one of most important factors for a lot of organizations because it is the factor that making organization development and advantages in competition. This research aims to study quality of working life and motivated employee processes. In this study, the samples were collected from 400 employees in Amata Nakorn Industrial Estate by questionnaires. Researcher applied statistic instruments such as frequency, percentage, mean, and standard deviation to compute the result by using inferential statistics (Independent variable, t-test, and ANOVA) and calculated by SPSS at statistically significant equal 0.05.

Results of hypothesis testing by T-test and F-test illustrated that demographic characteristics as age, education level, income per month, and working experience effect on working motivations differently. In addition, with using multiple regression, it showed that good working life quality and good working processes are related to employees' motivation significantly.

Keywords: Working Life Quality, Working Motivation, Work Process

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากรศ.ดร. สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณโอกาสนี้และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาผู้ที่มีพระคุณอย่างยิ่งที่สนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต และขอขอบคุณญาติ พี่น้อง และเพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้จนทำให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์และคุณค่าจากงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป และหากงานวิจัยนี้มีบทความใดบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใดผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ทศพร จิรกิจวิบูลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน	14
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	25
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 สมมติฐานการวิจัย	30
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	34

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน 38

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงาน 41

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 46

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย 62

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 63

5.3 ข้อเสนอแนะ 65

บรรณานุกรม 67

ภาคผนวก ก 69

ภาคผนวก ข 79

ประวัติผู้เขียน 88

เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 : แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก 20

ตารางที่ 2.2 : แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และเฮอร์ซเบอร์ก 22

ตารางที่ 4.1 : แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 33

ตารางที่ 4.2 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 35

ตารางที่ 4.3 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแบ่งเป็นรายด้าน 38

ตารางที่ 4.4 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของแนวทางการปฏิบัติงาน 39

ตารางที่ 4.5 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของแนวทางการปฏิบัติงานแบ่งเป็นรายด้าน 41

ตารางที่ 4.6 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน 42

ตารางที่ 4.7 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็นรายด้าน 45

ตารางที่ 4.8 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็นรายด้าน 46

ตารางที่ 4.9 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ 47

ตารางที่ 4.10 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ 47

ตารางที่ 4.11 : แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ 48

ตารางที่ 4.12 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.13 :	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	49
ตารางที่ 4.14 :	แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	50
ตารางที่ 4.15 :	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	51
ตารางที่ 4.16 :	แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	52
ตารางที่ 4.17 :	แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	53
ตารางที่ 4.18 :	แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน	54
ตารางที่ 4.19 :	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	55
ตารางที่ 4.20 :	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	55
ตารางที่ 4.21 :	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน	56
ตารางที่ 4.22 :	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	57
ตารางที่ 4.23 :	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	57
ตารางที่ 4.24 :	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน	58

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	: กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1	: กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี Maslow's Hierarchy	10
ภาพที่ 2.2	: ความหมายของการจูงใจ	17

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ธุรกิจแต่ละประเภทจึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาในการประกอบธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปจะถือว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่ควรที่จะให้ความสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นตัวเริ่มต้นสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานในการต่อยอดใช้ทรัพยากรอื่นๆในองค์กรอย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากน้อยเพียงใดดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องหาเทคนิค และ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรแต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้วยังจะเป็นภาระผูกพันที่หน่วยงานจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไปฉะนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากรให้มีความพอใจเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ในขณะเดียวกัน การที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเจริญก้าวหน้านั้น ย่อมต้องสร้างมาจาก การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจให้พนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพและช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกและส่งเสริมให้ได้ผลิตผลที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

นอกจากคุณภาพชีวิตแล้ว แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนด

เป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจที่มีผลสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร การวิจัยนี้จึงจะศึกษาคุณภาพชีวิตและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้อาจนำไปใช้ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโบบายในการบริหาร และมีแนวทางในการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังสามารถเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์กับการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2.2. เพื่อศึกษาคุณชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2.3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1. ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.3. แนวทางการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1. พื้นที่ศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.4.2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน400 คน

1.4.3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

-ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุของบุคคล สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

- คุณชีวิตในการทำงาน ได้แก่ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

- แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร และด้านความเป็นผู้นำ

1.4.3.2. ตัวแปรตาม (dependent Variable) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.4.4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนธันวาคมพ.ศ. 2557

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยนี้ มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

1.5.1. คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้น ที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

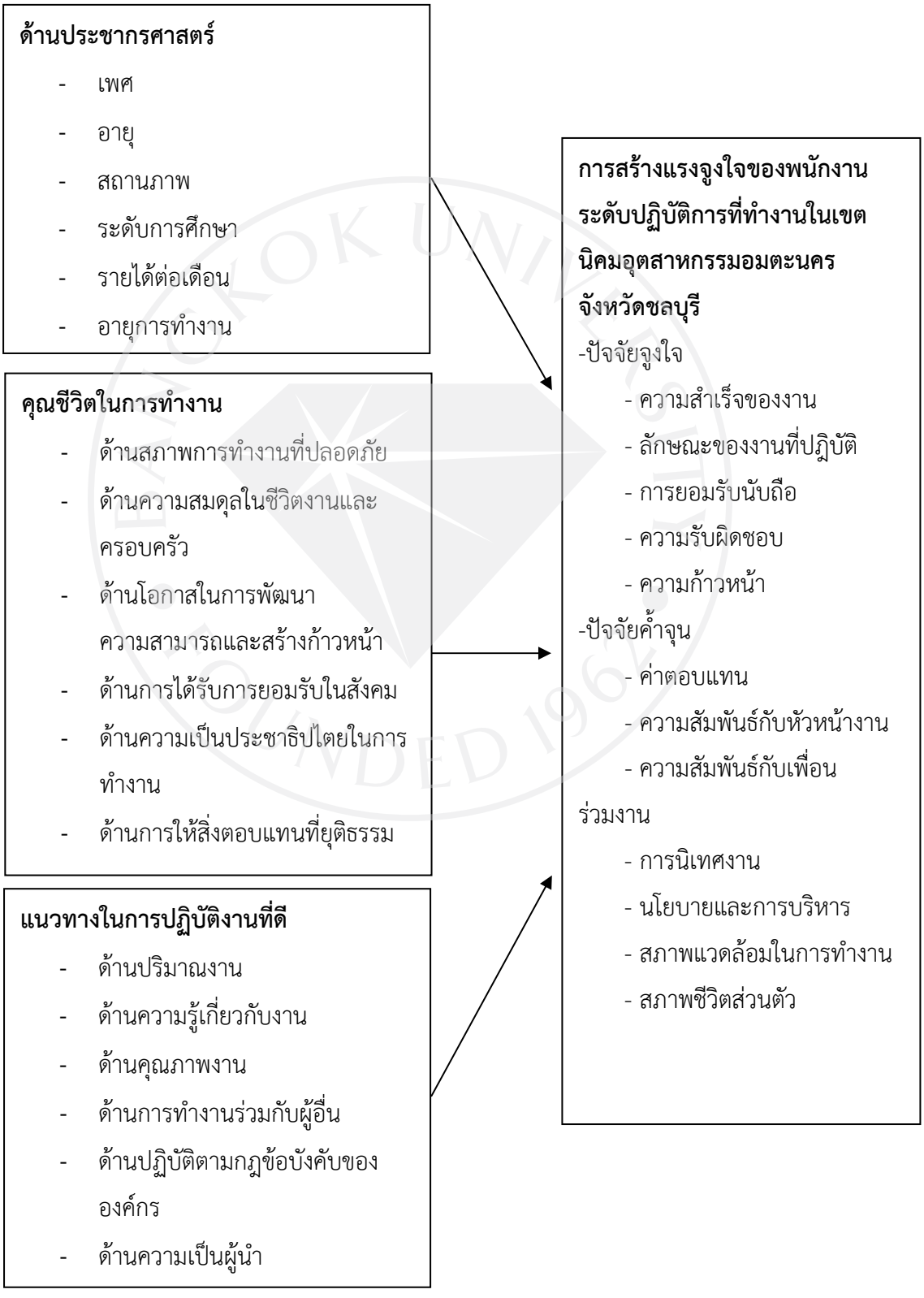
1.5.2. แนวทางในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางในการกระทำการต่างๆ ของพนักงานที่แสดงออกทางกาย วาจา และสามารถสังเกตได้ เป็นหนทางสู่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ

1.5.3. แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆจากองค์กรทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรงและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

1.5.4. เขตนิคมอุสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรม

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ของผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งคาดว่าจะเป็นประโยชน์ได้ ดังนี้

1.7.1. ทำให้ทราบถึงลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.7.2. ด้านผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวคิดในการวางแผนหาแนวทางกลยุทธ์และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานของตนเองในองค์กร เพื่อให้ผลงานที่ออกมาบรรลุเป้าหมายและสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

1.7.3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและเพื่อเก็บพนักงานที่มีความสามารถไว้ให้มีอยู่กับองค์กร

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.1.1 ความหมายของคำว่าประชากรศาสตร์ (Demography)

ความหมายของคำว่าประชากรศาสตร์ (Demography) ที่ยอมรับกันทั่วไปตามเฮาเซอร์และดันแคน (Philip H. Hauser and Otis Dudley Duncan) ได้ให้ไว้ว่าประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาด (Size) การกระจาย (Distribution) และองค์ประกอบของประชากร (Composition) ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรได้แก่การเกิดการตายการย้ายถิ่นและการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2523)

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักของเหตุและผลคือพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอกมาเป็นแนวคิดที่ว่าคนที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมไปด้วยซึ่งลักษณะประชากรสามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันโดยแบ่งส่วนตัวแปรด้านลักษณะของประชากรประกอบไปด้วยเพศอายุสถานภาพครอบครัวจำนวนสมาชิกในครอบครัวระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่อเดือน

เพราะฉะนั้นลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญและใช้วิธีสถิติที่วัดได้ของประชากรช่วยในการกำหนดเป้าหมายส่วนลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยบอกถึงความคิดและ

ความรู้สึกของบุคคลข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันสามารถวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

2.1.2.1. เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันมากในเรื่องของความคิดค่านิยมและทัศนคติเป็นเพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้ต่างกันทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.1.2.2. อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดและพฤติกรรมทัศนคติในการทำงาน มีความแตกต่างกันคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดที่มีความเป็นเสรีนิยมและมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากในทางกลับกันคนอายุมากมักจะมีความคิดที่เป็นแบบอนุรักษ์นิยมระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อยเนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่างกัน และในลักษณะการทำงานที่ต่างกันด้วย

2.1.2.3. การศึกษาทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบกว่าทั้งด้านการงาน และโอกาส

2.1.2.4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจหมายถึงอาชีพรายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเพราะแต่ละคนมีประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมและเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกันซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยการเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากรโครงสร้างอายุของประชากรการย้ายถิ่นรูปแบบของครอบครัวการศึกษารายได้เชื้อชาติและวัฒนธรรมจากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาด้านต้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Delamotte & Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างหมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบคือประโยชน์และผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงานหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Werther & Davis (1993) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง “การมีการบังคับบัญชาสภาพการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้นการปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงานโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงานการมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงานเช่นวงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Codetermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups)

สุจินดา อ่านแก้ว (2538) “ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของบุคคลคือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของร่างกายและจิตใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดการมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี”

กรอบการศึกษาเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตบุคคลพัฒนาจากผลงานของนักปรัชญา 2 คนคือ (Maslow, 1954) และ (Sharma, 1988) โดยมีกรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้คือ “ชีวิต”ประกอบด้วย“ร่างกาย”และ“จิตใจ” ชีวิตจะเจริญเติบโตได้ด้วยมีปัจจัยมาหล่อเลี้ยงทั้งร่างกายและจิตใจ มาสโลว์ได้เสนอทฤษฎี Maslow’s Hierarchy Needs แสดงให้เห็นว่ามนุษย์จะมีความต้องการเป็นแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจอยู่ภายในที่จะใช้พลังความรู้ความสามารถเพื่อนำตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายตามความต้องการนั้นและมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจทีละขั้นจากระดับต่ำสู่ระดับสูงให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับหรือสนองความต้องการตามลำดับคือ

ระดับ 1 ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยที่จำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิตด้านร่างกายขาดไม่ได้ได้แก่ความต้องการในปัจจัยสี่คืออาหารที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการด้านปัจจัยสี่และที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายจะทำให้เกิดสุขภาพกายดี

ระดับ 2 ความต้องการความปลอดภัยมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ (Safety and Security of Physical and Mental Needs) ได้แก่การทีร่างกายและจิตใจไม่ต้องเผชิญหรือหวั่นไหวหวาดระแวงต่ออันตรายหรือความไม่แน่นอนที่ไม่พึงปรารถนาจากสภาพแวดล้อมหรือจากกิจกรรมการดำเนินชีวิตทำให้สุขภาพจิตดี

ระดับ 3 ความต้องการความรักความเป็นที่ยอมรับของสังคม (Love and Belonging Needs) ได้แก่ความต้องการที่จะได้เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับในปัจจัยที่พึงพอใจและนำมาซึ่งการมีสุขภาพจิตดี

ระดับ 4 ความต้องการความนับถือและความต้องการความสุนทรี (Esteem and Esthetic Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการเห็นคุณค่าของตน (คือความนับถือ) หรือได้เห็นคุณค่าของสิ่งอื่น (ความงามของธรรมชาติหรือความไพเราะของบทเพลงหรือบทกวี) ทำให้สุขภาพจิตดี

ระดับ 5 ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน(Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสามารถของบุคคลตามที่ตนตระหนักในศักยภาพดังนั้นการที่บุคคลสมประสงค์ในความสามารถของตนในเรื่องต่างๆทำให้สุขภาพจิตของบุคคลดี

Sharma (1988) ได้เสนอ Sharma’s Hierarchy Human Needs and Quality of Life ที่มีระดับความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นดัชนีวัดระดับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยแบ่งระดับตามการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ 3 ประเภทคือ

ระดับหนึ่งได้แก่ความต้องการเชิงชีวกายภาพ (Bio-physical Needs)

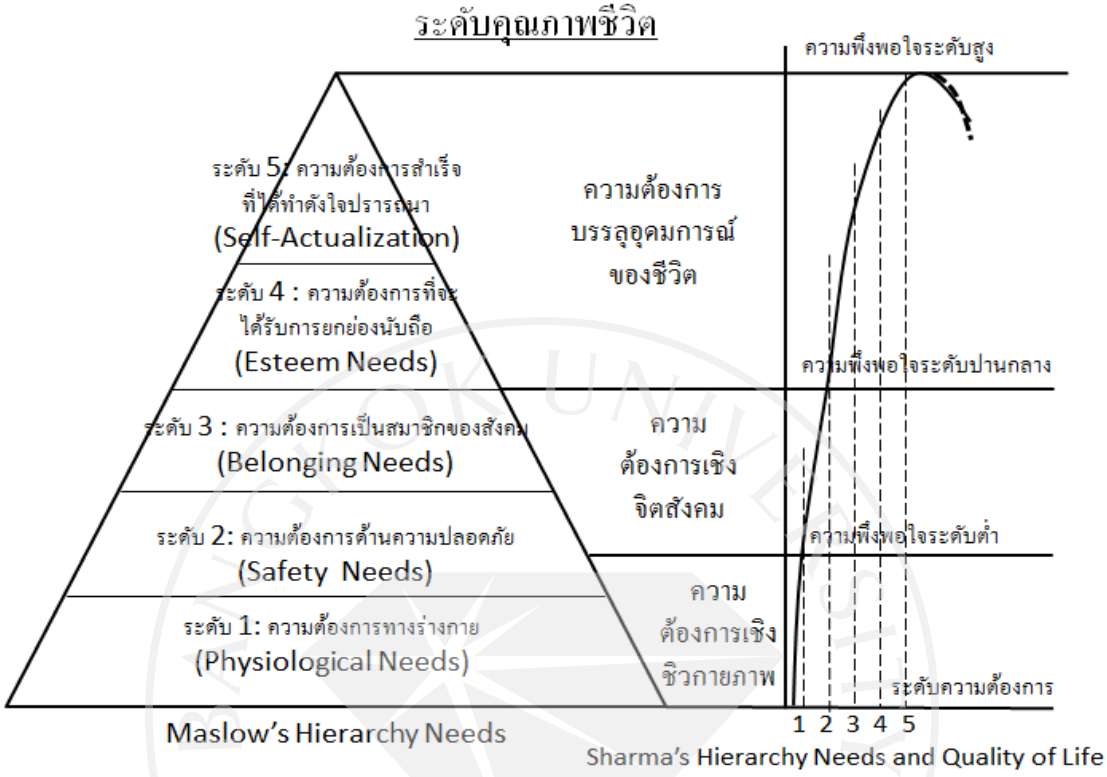
ระดับสองคือความต้องการเชิงจิตสังคม (Psycho-social Needs)

ระดับสามคือความต้องการบรรลุอุดมการณ์ของชีวิต (Lndividual Aspiration Needs)

ถ้าบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการระดับหนึ่งระดับสองและระดับสามก็จะเกิดความพึงพอใจระดับต่ำระดับกลางและระดับสูงตามลำดับและความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตระดับหนึ่งระดับสองและระดับสามด้วยตามลำดับเช่นกัน

เมื่อนำทฤษฎี Maslow’s Hierarchy Needs และ Sharma’s Hierarchy Human Needs and Quality of Life มาสัมพันธ์กันจะได้รูปแบบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีคุณภาพชีวิตดังนี้

ภาพที่ 2.1 : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี Maslow's Hierarchy



ที่มา : อัจฉรา นวจินดา. (2546). *เอกสารประกอบการสอนรวิชา 006531 การศึกษาสภาวะครอบครัว*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คุณภาพชีวิตของบุคคลคือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของร่างกายและจิตใจของบุคคลการเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการสิ่งสุนทรี หรือการบรรลุศักยภาพของตน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีสุขภาพกายสุขภาพจิตดีก่อให้เกิด แรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่ดี ซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคลเช่นกันเมื่อบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีย่อมมีความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ความมีคุณภาพชีวิต

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ

ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

2.2.2 องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Shrovan (1983) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

Development คือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่นการที่บุคคลใดๆได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

Daily Practice คือการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าหากปรากฏว่าองค์การนั้นๆไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจำเป็นที่แต่ละองค์การควรได้ให้ความสำคัญ

Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการคือ

ประการที่ 1 การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมหมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึงผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา

ประการที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคลหมายถึงงานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

ประการที่ 4 ความเจริญงอกงามและสวัสดิการหมายถึงควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

ความรู้และทักษะใหม่ๆที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

ประการที่ 5 การบูรณาการด้านสังคมหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นคุณค่าซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์การและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

ประการที่ 6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญหมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้นด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้าวได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

ประการที่ 7 จังหวะชีวิตโดยส่วนตัวหมายถึงงานของบุคคลควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ประการที่ 8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมหมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเช่นความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิตการจำกัดของเสียวิธีการด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse & Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงานและแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 รายได้และประโยชน์ตอบแทนหมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

ด้านที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

ด้านที่ 5 สังคมสัมพันธ์หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านที่ 6 ธรรมนูญในองค์การหมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

ด้านที่ 7 ภาวะอิสระจากงานหมายถึงภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ด้านที่ 8 ความภูมิใจในองค์การหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นว่าทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกันในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่างๆโดยพิจารณาจากแนวความคิดของ Umstotและแนวความคิดของ Huse และ Cummings มาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบเพราะมีเนื้อหาโดยรวมที่ครอบคลุมค่อนข้างสมบูรณ์ ซึ่งสามารถกำหนดเกณฑ์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 6 ประการโดยในแต่ละด้านตรงกับทฤษฎีของบุคคลดังต่อไปนี้

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

ด้านการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

2.2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Greenberg & Baron (1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 อย่าง ได้แก่ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมกันในการตัดสินใจ การวางแผนและแผนนั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์นอกจากนี้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการ

ทำงานอย่างเต็มที่ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติขององค์การซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี

แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจที่มีผลสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์

ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ

ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดลอมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขั้นในหน่วยงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์กร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่ มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดลอมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่

องค์กรจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คนหรือบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความ

ต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และ ความซื่อสัตย์ในองค์กร

2.3.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น สมยศ นาวีการ (2544) กล่าวว่ามีปัจจัย 7 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน ชุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยในการ ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. รูปแบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สมพงศ์ เกษมสิน (2521, หน้า 30) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Haning Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมี ดังนี้คือ

1. กำหนดแนวความคิดและทำความเข้าใจในการทำงานให้มีความกระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณางานที่น่าจะเป็นไปได้
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง
4. รักษาระเปรียบวินัยในการทำงาน
5. ทำงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็นหลักฐานที่ชัดเจน
7. ควรมีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่งถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน

10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11. มีมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่สอนงานได้

12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ แม้งานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกัน ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่ชัดเจนนอกจากมีหลักแนวคิดแล้ว ต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคลกรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรร นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน และบริหารงาน ที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ดี และควรมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจที่มีผลสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

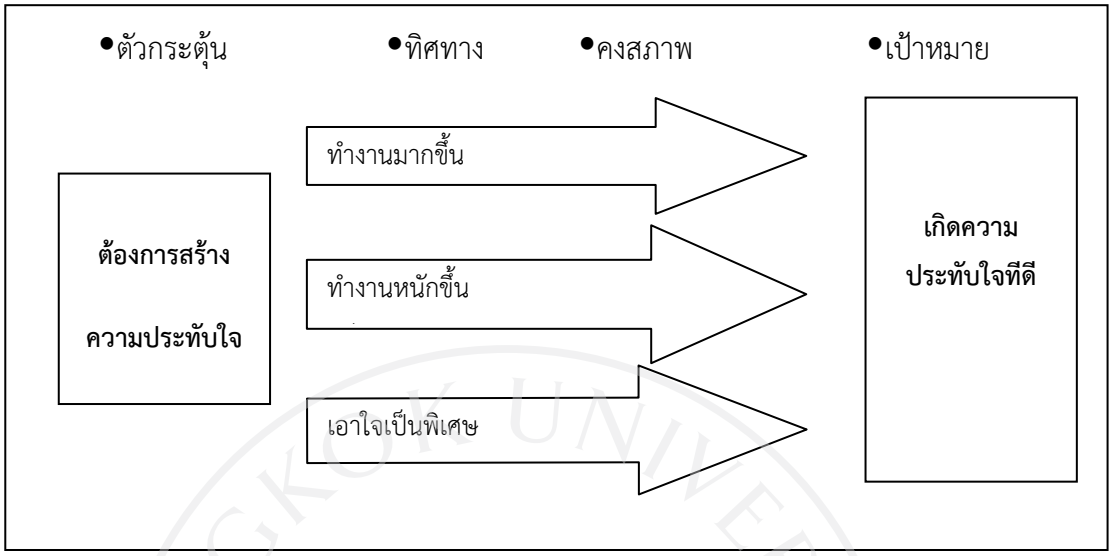
จากความหมายการจูงใจดังกล่าว มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น

ประการที่สองในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น

โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้ายก็คือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย องค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปตัวอย่างได้ภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2.2 : ความหมายของการจูงใจ



ที่มา : Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organization : Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Boston : Allyn & Baron.

การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน (Extrinsic and Intrinsic Motivation)

การจูงใจภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั้นเอง ตัวอย่างเช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของบริษัท วิธีการนิเทศตรวจสอบงาน เป็นต้น

การจูงใจภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคน ล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอด

ของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่งคงในงาน ให้ความสะดวดสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพันธ์ ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบประสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายก็ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความ

ต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาก็ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นต่อไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มิใช่ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

หรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรเดริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนในองค์กร ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบๆงานนั้น (Job Context) จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในงาน (Job Satisfiers) จะสัมพันธ์กันกับลักษณะในส่วนเนื้องาน เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatifiers) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

เมื่อเอาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮอร์ซเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญของงานที่จะรักษาบุคคลากรไว้ในองค์การ โดยทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่แม้ว่าปัจจัยค้ำจุนจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 2.1: แสดงปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก

ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน)	ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการค้ำจุน (ลักษณะนอกเนื้องาน ตัวจูงใจภายนอก)
ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ สถานภาพความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	สถานภาพ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่หลักเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้แก่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายใน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนเราสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและเสร็จสิ้นเรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำผลงานได้สำเร็จจะเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อาจจะเป็นรูปแบบได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 สถานภาพความรับผิดชอบ หมายถึง การพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และสามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติมีความสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่เข้ากับบุคคลหรือพนักงานในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนรายเดือน และการเลื่อนเงินเดือนในองค์กรนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว ยังรวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพูดหรือการแสดงออกที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน เสียง บรรยากาศ รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นผลจากงานในหน้าที่ และการพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานหรือการมีความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) ทั้งสองอย่างไปพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งสองทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้ว จะพบว่าเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน ต่างกันเพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นถ้าอยู่ในฐานะผู้บริหารงานให้มีประสิทธิผลจึงต้องมีการประยุกต์ทฤษฎีทุกทฤษฎีให้มีความสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 2.2 : แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์และเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก
การได้สำเร็จดังใจ (Self-actualization)	**(ปัจจัยจูงใจ, Motivator factor)** ความสำเร็จ (Achievement)
	การได้รับการยอมรับ (Recognition)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	สถานภาพ (Status)
	ความก้าวหน้า (Growth)
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work content)
	(ปัจจัยสุขอนามัย, Hygiene factor)
ความต้องการทางสังคม (Social)	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
	คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)	นโยบายของบริษัท (Company policies)
	ความมั่นคงในงาน (Job security)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)	สภาพการทำงาน (Working conditions)
	เงินเดือน (Salary)
	ค่าจ้าง (Wages)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา เสนา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัทบิวตี้เจมส์แฟคตอรี่จำกัดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 60 คนผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการตอบแทนที่ยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยด้านการพัฒนาความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านธรรมนูญในองค์การด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมากและยังพบว่าทางด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศอายุและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

ประยงค์ มีผล (2545) การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทไหมทองจำกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 8 ตัวแปรได้แก่ ตำแหน่งงานรายได้บุคลิกภาพภาระความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัวสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวบรรยากาศในการทำงานสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานมี 1 ตัวแปรคือตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานได้แก่เพศอายุการศึกษาประสบการณ์ทำงานการดูแลสมาชิกในครอบครัวค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้านค่าผ่านรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำค่าไฟและตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมี 5 ตัวแปรได้แก่สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตำแหน่งงานบรรยากาศในการทำงานและบุคลิกภาพ

กิติภัส เพ็งศรี (2545) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนา ชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับต าแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ของจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับดี

ชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกรีนทั้มจำกัดผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 8 ด้านการได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีสภาพแวดล้อมที่ดีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคลความก้าวหน้าและความมั่นคงการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้างและธรรมนูญองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบลักษณะสภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับที่ 0.05 ผลจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวลด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกผลการวิจัยพบว่าพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีแรงจูงใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีเพศระดับการศึกษาลักษณะงานและระดับชั้นต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอายุอายุงานและระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สมมติฐานการวิจัย

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยด้านประชากรศาสตร์ คุณชีวิตในการทำงานแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีและระดับแรงจูงใจของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นเครื่องมือในการวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีทั้งหมด 30 ข้อประกอบไปด้วย

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยจำนวน 6 ข้อ

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวจำนวน 4 ข้อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างก้าวหน้าจำนวน 4 ข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมจำนวน 6 ข้อ

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานจำนวน 5 ข้อ

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมจำนวน 5 ข้อ

ในการแปลผลคะแนนของแบบประเมินผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผู้วิจัยแบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับและแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดทั้งหมด 5 ระดับดังนี้

1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. ไม่เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 4.21 -5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 19 ข้อ ประกอบไปด้วย

ด้านปริมาณงานจำนวน 3 ข้อ

ด้านความรู้เกี่ยวกับงานจำนวน 3 ข้อ

ด้านคุณภาพงานจำนวน 3 ข้อ

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นจำนวน 3 ข้อ

ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรจำนวน 3 ข้อ

ด้านความเป็นผู้นำจำนวน 4 ข้อ

ในการแปลผลคะแนนของแบบประเมินผลแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานผู้วิจัยแบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับและแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดทั้งหมด 5 ระดับดังนี้

1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. ไม่เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 4.21 -5.00

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงานโดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจมีทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วย
   - ความสำเร็จในหน้าที่จำนวน 3 ข้อ
   - ลักษณะของงานที่น่าสนใจจำนวน 3 ข้อ
   - การยอมรับนับถือจำนวน 3 ข้อ
   - ความรับผิดชอบจำนวน 3 ข้อ
   - ความก้าวหน้าจำนวน 3 ข้อ
2. ปัจจัยค้ำจุนทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย
   - ด้านค่าตอบแทนจำนวน 3 ข้อ
   - ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานจำนวน 3 ข้อ
   - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำนวน 3 ข้อ

การนิเทศงานจำนวน 3 ข้อ

นโยบายการบริหารจำนวน 3 ข้อ

สภาพแวดล้อมในการทำงานจำนวน 3 ข้อ

สภาพชีวิตส่วนตัวจำนวน 3 ข้อ

ในการแปลผลคะแนนของแบบประเมินผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้วิจัยแบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับและแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดทั้งหมด 5 ระดับดังนี้

1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2. ไม่เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3. เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4. เห็นด้วย มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าคะแนนเป็น 4.21 -5.00

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้ได้ทำการนำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งหมด 2 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แล้วผู้วิจัยนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย มาทำการมาแก้ไข

3.1.2.2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้ทำงานแก้ไขแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟ่า (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.967 หลังจากนั้นทำการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะกำหนดแจกในวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2557

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นสถานที่ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม มีพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีพื้นฐานคุณภาพชีวิตที่หลากหลายรวมทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรในเขตนิคมอุสาหกรรมอมตะนครมีจำนวน 120,000 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน -+5%

$$n = \frac{N}{1+N(e)2}$$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มวอย่าง

N แทนขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทนค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จะได้ว่า

$$n = \frac{120{,}000}{1+120{,}00(o.o5)2}$$

$$n = 398.67$$

ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดผู้วิจัยจึงจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในกันยายน พ.ศ.2557 โดยจะสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะนำมาเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในช่วงนอกเวลาทำงานและไม่ติดภาระกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม20 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3.4.3 แนวทางการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาแปรงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับแนวทางการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2,3 และ 4 ตามลำดับที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุบุคคล สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน โดยใช้

การวิคราะห์ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่แตกต่างกัน โดยสถิติที (t-test) และการเปรียบเทียบของกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทดสอบด้วยการวิเคราะห์เป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ Multiple linear regression เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ Multiple linear regression เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

3.5.6 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	=	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	=	ค่าความผันแปร (Sum of Squares)
MS	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย (Mean of Square)
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
Sig	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	=	มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R Square	=	มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. การวิเคราห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์
2.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี
4.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 การวิเคราห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 : แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	218	54.5
เพศหญิง	182	45.5
รวม	400	100.0
อายุ		
20-30 ปี	286	71.5
31-40 ปี	102	25.5
41-50 ปี	12	3.0
รวม	400	100.0
สถานภาพ		
โสด	252	63.0
สมรส	145	36.2
หย่า/หม้าย	3	0.8
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	3	0.8
มัธยมปลาย	137	34.2
อนุปริญญา หรือ ปวส.	125	31.2
ปริญญาตรี	112	28.0
สูงกว่าปริญญาตรี	23	5.8
รวม	400	100.0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) **:** แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>รายได้ต่อเดือน</u>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	60	15.0
10,001-20,000 บาท	100	25.0
20,001-30,000 บาท	131	32.8
30,001-40,000 บาท	57	14.2
40,001-50,000 บาท	24	6.0
50,001 บาทขึ้นไป	28	7.0
รวม	400	100.0
<u>อายุการทำงาน</u>		
ต่ำกว่า 2 ปี	117	29.3
2 - 5 ปี	88	22.0
6 - 10 ปี	146	36.5
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	49	12.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 400 คน เป็นเพศชายจำนวน 218 คนคิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 20-30 ปี มีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมาเป็นอายุ 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีสถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับมัธยมปลาย จำนวน 137 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคืออนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 31.3 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาเป็น 10,001-20,000 บาทจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 6-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

จากข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
1 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.19	0.630	เห็นด้วย
2 สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายแก่การทำงาน	3.92	0.727	เห็นด้วย
3 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก	3.86	0.868	เห็นด้วย
4 บรรยากาศโดยรวมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.74	0.842	เห็นด้วย
5 สถานที่ทำงานของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	4.04	0.701	เห็นด้วย
6 สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยเพียงพอ	4.12	0.731	เห็นด้วย
7 ท่านพอใจกับเวลาพักที่มีในช่วงเวลาทำงาน	3.44	0.924	เห็นด้วย
8 ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.34	1.052	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
9 ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล	3.30	0.993	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
10 การทำงานของท่านส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข	3.59	0.954	เห็นด้วย
11 พนักงานทุกคนที่มีความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.59	0.891	เห็นด้วย
12 องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.83	0.840	เห็นด้วย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
13 ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.74	0.873	เห็นด้วย
14 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น	3.76	0.843	เห็นด้วย
15 ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญในหน่วยงาน	3.67	0.929	เห็นด้วย
16 หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกว่าท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.73	0.881	เห็นด้วย
17 ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.73	0.913	เห็นด้วย
18 ในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในสังคมที่ดี	3.59	0.857	เห็นด้วย
19 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน	3.81	0.843	เห็นด้วย
20 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ	3.88	0.950	เห็นด้วย
21 หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติทำงาน	3.60	0.960	เห็นด้วย
22 ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจในหัวหน้างาน	3.61	1.013	เห็นด้วย
23 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.53	0.963	เห็นด้วย
24 หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานทุกคน	3.48	0.998	เห็นด้วย
25 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์	3.29	1.114	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
26 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.44	1.109	เห็นด้วย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
27 ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม	3.50	1.028	เห็นด้วย
28 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันสูงกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	3.31	1.110	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
29 สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.70	0.830	เห็นด้วย
30 ในโดยรวมท่านพอใจกับสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.64	0.862	เห็นด้วย
รวม	3.67	0.908	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญโดยรวมคือ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ($\overline{X}$= 3.67, S.D. = 0.908) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.19, S.D. = 0.630) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยเพียงพอ ($\overline{X}$= 4.12, S.D. = 0.731) ตามลำดับ และพบว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ($\overline{X}$= 3.29, S.D. = 1.114)

ตารางที่ 4.3 : ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานแบ่งเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.98	0.554	เห็นด้วย
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.42	0.830	เห็นด้วย
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า	3.73	0.737	เห็นด้วย
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.74	0.687	เห็นด้วย
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.50	0.831	เห็นด้วย
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.52	0.845	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแบ่งเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = 0.554) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ($\overline{X}$= 3.74, S.D. = 0.687) ตามลำดับ และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$= 3.42, S.D. = 0.830)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานผลปรากฏดังตารางที่ 4.4 และ ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของแนวทางการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทันเวลา	3.80	0.786	เห็นด้วย
2 ท่านเอาใจใส่และติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.09	0.647	เห็นด้วย
3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามมาตราฐานที่องค์กรกำหนด	3.98	0.750	เห็นด้วย
4 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.00	0.754	เห็นด้วย
5 ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานได้	3.89	0.761	เห็นด้วย
6 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในงานได้	3.83	0.693	เห็นด้วย
7 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายหลัง	3.81	0.663	เห็นด้วย
8 ท่านได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานในกานมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.89	0.707	เห็นด้วย
9 ผลงานของท่านเป็นที่หน้าเชื่อถือ	3.80	0.710	เห็นด้วย
10 ท่านสามารถติดต่อร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.744	เห็นด้วย
11 ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น	4.05	0.642	เห็นด้วย
12 ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.14	0.655	เห็นด้วย
13 ท่านเคารพในกฎข้อบังคับขององค์กร	4.24	0.630	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14 ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยในการทำงาน	4.20	0.665	เห็นด้วย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของแนวทางการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
15 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรตามที่องค์กำหนด	3.77	0.939	เห็นด้วย
16 ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงาน	3.83	0.654	เห็นด้วย
17 เพื่อนร่วมงานรับฟังข้อเสนอแนะของท่านในการทำงานเสมอ	3.87	0.725	เห็นด้วย
18 ท่านมีความตั้งใจในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.08	0.687	เห็นด้วย
19 ท่านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในการทำงานเสมอ	4.16	0.639	เห็นด้วย
รวม	4.03	0.791	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญโดยรวมของแนวทางการปฏิบัติงานคือ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ($\overline{X}$= 4.03, S.D. = 0.791) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเคารพในกฎข้อบังคับขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.24, S.D. = 0.630) รองลงมาคือ พนักงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.20 , S.D. = 0.665) ตามลำดับ และพบว่าพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรตามที่องค์กำหนด มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ($\overline{X}$= 3.77, S.D. = 0.939)

ตารางที่ 4.5 : ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของแนวทางการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความสำคัญ
ด้านปริมาณงาน	4.00	0.755	เห็นด้วย
ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.95	0.754	เห็นด้วย
ด้านคุณภาพงาน	3.90	0.758	เห็นด้วย
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.15	0.811	เห็นด้วย
ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร	4.14	0.862	เห็นด้วย
ด้านความเป็นผู้นำ	4.06	0.807	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.5 พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการปฏิบัติงาน แบบเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.811) รองลงมาคือด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร ($\overline{X}$= 4.14, S.D. = 0.862) ตามลำดับ และพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$= 3.90, S.D. = 0.758)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงานผลปรากฏดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.6 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
1 ท่านรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.00	0.629	เห็นด้วย
2 ท่านรู้สึกว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.99	0.653	เห็นด้วย
3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.686	เห็นด้วย
4 ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่ท่านมี	3.93	0.69	เห็นด้วย
5 ท่านรู้สึกพอใจ สนุกกับงานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ปฏิบัติงาน	3.72	0.781	เห็นด้วย
6 หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่การทำงานของท่านไว้ชัดเจน	3.97	0.797	เห็นด้วย
7 ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.77	เห็นด้วย
8 ความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะมักเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน	3.72	0.748	เห็นด้วย
9 ท่านรู้สึกพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.729	เห็นด้วย
10 ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	4.26	0.821	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11 ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้	4.16	0.789	เห็นด้วย
12 ท่านสามารถอยู่ทำงานจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานของท่าน	4.11	0.797	เห็นด้วย
13 ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะความรู้เข้าฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้	3.64	0.887	เห็นด้วย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
14 ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	3.45	0.992	เห็นด้วย
15 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	3.21	1.203	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
16 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.67	0.882	เห็นด้วย
17 สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับ มีความเหมาะสม	3.77	0.805	เห็นด้วย
18 ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง แม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	3.32	1.149	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
19 ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.72	1.008	เห็นด้วย
20 ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างจริงใจ เมื่อท่านมีปัญหา	3.68	0.925	เห็นด้วย
21 ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน	3.61	0.909	เห็นด้วย
22 ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.87	0.768	เห็นด้วย
23 ท่านมีความสุขในการร่วมงานกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.797	เห็นด้วย
24 ในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3.84	0.799	เห็นด้วย
25 ท่านคิดว่าหัวหน้างานสอนงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.73	0.838	เห็นด้วย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
26 ท่านคิดว่าหัวหน้างานมอบหมายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.71	0.674	เห็นด้วย
27 ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	3.86	0.763	เห็นด้วย
28 ท่านทราบถึงนโยบายขององค์กรของท่าน	3.99	0.704	เห็นด้วย
29 ท่านเข้าใจนโยบายขององค์กรของท่าน	3.96	0.710	เห็นด้วย
30 ท่านรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรของท่าน	3.63	0.794	เห็นด้วย
31 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.99	0.637	เห็นด้วย
32 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอ	3.75	0.908	เห็นด้วย
33 ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้อย่างเพียงพอเหมาะสม	3.87	0.733	เห็นด้วย
34 ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.30	1.040	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
35 ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้มีเวลาวันหยุดพักผ่อนท่องเที่ยวกับครอบครัว	3.42	1.105	เห็นด้วย
36 ท่านรู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสเยี่ยมพี่น้อง ตามที่ท่านต้องการ	3.40	1.047	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
รวม	3.77	0.832	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.6พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม คือ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่

ใน ($\overline{X}$= 3.77, S.D. = 0.832)สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.26, S.D. = 0.821) รองลงมาคือ พนักงานสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.789) ตามลำดับ และพบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ($\overline{X}$= 3.21, S.D. = 1.203)

ตารางที่ 4.7 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	0.558	เห็นด้วย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.589	เห็นด้วย
ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.629	เห็นด้วย
ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.629	เห็นด้วย
ด้านความก้าวหน้า	3.43	0.895	เห็นด้วย
รวม	3.86	0.660	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.8 : แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	Std. Deviation	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัยค้ำจุน			
ด้านค่าตอบแทน	3.59	0.756	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.67	0.850	เห็นด้วย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.694	เห็นด้วย
ด้านการนิเทศงาน	3.77	0.652	เห็นด้วย
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	0.663	เห็นด้วย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.87	0.620	เห็นด้วย
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	3.37	0.952	เห็นด้วย
รวม	3.71	0.741	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.7 และตารางที่4.8 พิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ($\overline{X}$= 3.86, S.D. = 0.660) มากกว่าด้านปัจจัยค้ำจุน ($\overline{X}$= 3.71, S.D. = 0.741) สำหรับผลการพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 4.18 , S.D. = 0.629) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$= 3.99, S.D. = 0.558) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 3.87 , S.D. = 0.620) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร($\overline{X}$= 3.86, S.D. = 0.663) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยผลปรากฏดังตารางที่ 4.9 ถึงตารางที่ 4.24

4.5.1 สมมติฐานที่1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

4.5.1.1 จำแนกตามเพศ

H_0 : เพศชายและหญิงมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :เพศชายและหญิงมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means Mean	Std. Deviation	t	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย	3.79	0.429	0.97	0.33
	เพศหญิง	3.75	0.459		

* มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.33 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0สามารถสรุปได้ว่าเพศชาย และเพศหญิงมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.79, S.D. = 0.429) มากกว่าเพศหญิง ($\overline{X}$= 3.75, S.D. = 0.459)

4.5.1.2 จำแนกตามอายุ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.21	2	1.10	5.77	**0.00***
	ภายในกลุ่ม	75.94	397	0.19		
	รวม	78.14	399			

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐานH_1 สามารถสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป

ตารางที่ 4.11 : แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)				
อายุ			กลุ่ม J	
		20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.81	3.65	3.94
20 - 30 ปี	3.81	-	0.16	-0.13
			(0.01*)	(0.59)
31 - 40 ปี	3.65	-	-	-0.29
				(0.10)
41 - 50 ปี	3.94	-	-	-

จากตารางที่ 4.11เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ0.16

4.5.1.3 จำแนกตามสถานภาพ

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	77.74	397	0.20		
	รวม	78.14	399			

* มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพมีค่า Sig. เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0และปฏิเสธสมมติฐานH_1 สามารถสรุปได้ว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5.1.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

H_0 :ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.61	4	1.65	9.13	**0.00***
	ภายในกลุ่ม	71.53	395	0.18		
	รวม	78.14	399			

* มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐานH_1 สามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป

ตารางที่ 4.14 : แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)						
ระดับการศึกษา		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	มัธยมปลาย (ม.6)	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	4.90	3.84	3.76	3.64	3.88
ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	4.90	-	1.06 **(0.00*)**	1.14 **(0.00*)**	1.26 **(0.00*)**	1.02 **(0.01*)**
มัธยมปลาย (ม.6)	3.84	-	-	0.08 (0.63)	0.20 **(0.01*)**	-0.04 (1.00)
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.76	-	-	-	0.11 (0.39)	-0.12 (0.80)
ปริญญาตรี	3.64	-	-	-	-	-0.24 (0.21)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05จำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มมัธยมปลาย (ม.6) กลุ่มอนุปริญญา หรือ ปวส. กลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 , 0.00 , 0.00 และ 0.01 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06,1.14 , 1.26 และ1.02 ตามลำดับ กลุ่มมัธยมปลาย (ม.6)มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มปริญญาตรีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

4.5.1.5 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.08	5	3.22	20.42	**0.00***
	ภายในกลุ่ม	62.06	394	0.16		
	รวม	78.14	399			

*มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดย รวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐานH_1 สามารถสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ตารางที่ 4.16 : แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)							
รายได้ต่อเดือน		กลุ่ม J ≤ 10,000	10,001 –	20,001 –	30,001 –	40,001 –	> 50,000
กลุ่ม I	Mean	4.23	3.76	3.67	3.62	3.60	3.74
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4.23	-	0.47 **(0.00*)**	0.56 **(0.00*)**	0.61 **(0.00*)**	0.63 **(0.00*)**	0.49 **(0.00*)**
10,001 – 20,000 บาท	3.76	-	-	0.09 (0.68)	0.14 (0.46)	0.16 (0.66)	0.02 (1.00)
20,001 – 30,000 บาท	3.67	-	-	-	0.05 (0.99)	0.07 (0.99)	-0.07 (0.98)
30,001 – 40,000 บาท	3.62	-	-	-	-	0.02 (1.00)	-0.12 (0.88)
40,001 – 50,000 บาท	3.60	-	-	-	-	-	-0.14 (0.89)
50,001 บาทขึ้นไป	3.74	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน20,001 – 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน40,001 – 50,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 , 0.56 , 0.61 , 0.63 และ 0.49 ตามลำดับ

4.5.1.6 จำแนกตามอายุการทำงาน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 :อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 : แสดงค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.24	3	3.75	22.18	**0.00***
	ภายในกลุ่ม	66.90	396	0.17		
	รวม	78.14	399			

* มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (Anova) ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดย รวม จำแนกตามอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐานH_1 สามารถสรุปได้ว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ตารางที่ 4.18 : แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)					
อายุการทำงาน		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.03	3.64	3.66	3.69
ต่ำกว่า 2 ปี	4.03	-	0.38	0.37	0.34
			(0.00*)	**(0.00*)**	**(0.00*)**
2 - 5 ปี	3.64	-	-	-0.02	-0.05
				(1.00)	(0.95)
6 – 10 ปี	3.66	-	-	-	-0.03
					(0.98)
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 2 - 5 ปี กลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 , 0.37 และ 0.34 ตามลำดับ

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สถิติ Multiple linear regression

H_0 : ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

H_1 : ตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.423	.415	.339

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.651 และมีค่า R-Square เท่ากับ 0.423 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรผันในของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ 42.3%

ตารางที่ 4.20 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.084	6	5.514	48.091	.000[b]
	Residual	45.060	393	.115		
	Total	78.144	399			

a. Dependent Variable: แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

b. Predictors: (Constant), ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม, ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว, ดานสภาพการทำงานที่ปลอดภัย, ด้านโอกาสในกานพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า, ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

จากตารางที่ 4.20 มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ ตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.21 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficie	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.99	0.13		15.22	0.00
1	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	0.04	0.04	0.05	1.12	0.26
2	ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	0.12	0.02	0.22	5.08	**0.00***
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้าง	0.06	0.03	0.10	1.76	0.08
4	ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	0.07	0.04	0.12	1.77	0.08
5	ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	0.16	0.03	0.31	5.98	**0.00***
6	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	0.04	0.02	0.07	1.51	0.13

a. Dependent Variable: แรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 4.21 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถลำดับความสำคัญได้ดังนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีค่า Sig.=0.00และ ค่า Betaเท่ากับ 0.31 คิดเป็นร้อยละ31 และด้าน

ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าSig. = 0.00และค่า Betaเท่ากับ 0.22คิดเป็นร้อยละ22 ตามลำดับ

4.5.3สมมติฐานที่3 แนวทางการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้สถิติ Multiple linear regression

H_0 :ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

H_1 :ตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449[a]	.202	.190	.398

จากตารางที่ 4.22สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวทางการปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.449 และมีค่า R-Square เท่ากับ 0.202 แสดงว่าแนวทางการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรผันในของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ 20.2 %

ตารางที่ 4.23 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.769	6	2.628	16.559	.000[b]
	Residual	62.375	393	.159		
	Total	78.144	399			

a. Dependent Variable: แรงจูงใจในการทำงาน

b. Predictors: (Constant), ด้านความเป็นผู้นำ, ด้านปริมาณงาน, ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร, ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น, ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน, ด้านคุณภาพงาน

จากตารางที่ 4.23มีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือ ตัวแปรอิสระบางตัวมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.24 : แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.76	0.13		21.81	0.00
1	ด้านปริมาณงาน	0.13		0.23	2.94	**0.00***
2	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	0.02	0.05	0.03	0.33	0.74
3	ด้านคุณภาพงาน	0.15	0.06	0.26	2.77	**0.01***
4	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	-0.13	0.04	-0.24	-2.96	**0.00***
5	ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร	0.08	0.04	0.15	2.07	**0.04***
6	ด้านความเป็นผู้นำ	0.01	0.05	0.02	0.18	0.86

a. Dependent Variable: แรงจูงใจในการทำงาน

จากตารางที่ 4.24 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถลำดับความสำคัญได้ดังนี้ด้านคุณภาพงานมีค่า Sig.=0.01 และค่าBetaเท่ากับ 0.26คิดเป็นร้อยละ26ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่า Sig.=0.00 และค่าBetaเท่ากับ -

0.24คิดเป็นร้อยละ24ด้านปริมาณงานมีค่า Sig.=0.00 และค่า Betaเท่ากับ 0.23คิดเป็นร้อยละ23 และด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรมีค่าSig.=0.04 และค่า Beta เท่ากับ0.15คิดเป็นร้อยละ15 ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ กับการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรในเขตนิคมอุสาหกรรมอมตะนครมีจำนวนประมาณ 120,000 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน -+5% ได้จำนวน 398 คนโดยจะสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มีทั้งหมด 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มีทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงานโดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มีทั้งหมด 36 ข้อ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อคำถามมาใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.967 ถือว่าเชื่อถือได้ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลรวบรวมได้ทั้งสิ้น 400 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพส่วน

บุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับแนวทางการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใช้ วิธีการค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่แตกต่างกัน โดยสถิติที (t-test) และการเปรียบเทียบของกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทดสอบด้วยการวิเคราะห์เป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีสถิติ Multiple Linear Regression ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์ทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาที่ระดับมัธยมปลาย (ม.6) รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ที่ระหว่าง 6-10 ปี

5.1.2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญโดยรวม คือ เห็นด้วย สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ตามลำดับ และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3. แนวทางการปฏิบัติงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญโดยรวม คือ เห็นด้วย สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการปฏิบัติงานที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร ตามลำดับ และพบว่าด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.4. แรงจูงใจในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวม คือ เห็นด้วยหรือมีระดับมากสำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ พนักงานให้ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับและด้านปัจจัยค้ำจุนพนักงานให้ระดับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

5.1.5. อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านที่แตกต่างกัน

5.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 ตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีอิทธพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวตามลำดับ

5.1.7 แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 ตัวแปรของแนวทางการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงแจงใจ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้านปริมาณงานและด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญโดยรวม คือ เห็นด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา เสนา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบิวตี้เจมส์แฟคตอรี่จำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกรีนทั้มจำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นถึงในปัจจุบันองค์กรต่างๆให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ให้คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานมากขึ้น

5.2.2 แรงจูงใจของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ นโยบายขององค์กรแล้ว องค์กรแต่ละองค์กรในนิคมมีพนักงานจำนวนมาก เกิดการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกันที่สูงขึ้น จึงทำให้ต้องเปรียบเทียบกันในเรื่องของงานที่รับผิดชอบ และความขยันมั่นเพียรในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งเริ่มต้นที่ทำให้เกิดสิ่งอื่นที่ดีตามมา ส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองทั้งเรื่องผลประโยชน์และความสำเร็จต่างๆที่ตามมา ทำให้เกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของอรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด แต่สอดคล้องกันในเรื่องของระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมที่ดี ทั้งเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงานมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวกและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความต้องการระดับเริ่มต้นในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจใน

ระดับสูงขึ้นไป และผลการวิจัยโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ในระดับมาก อย่างทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยหลัก และปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานไปพร้อมกัน

5.2.3 ลักษณะประชากรศาสตร์ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากว่านิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นนิคมขนาดใหญ่เป็นที่รวมขององค์กรหลายแห่งและแต่ละแห่งมีพนักงานเป็นจำนวนมาก ทำให้มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในหลายๆด้าน ส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่ต่างกันไป เหมือนกับแนวคิดของยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ที่ว่าคนที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย มีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เช่น ความแตกต่างของอายุหรืออายุงาน มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ และเกิดความแตกต่างในเรื่องของความคิด ทัศนคติในการทำงาน ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกันในการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลโดยตรงกับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดเป็นช่องว่างระหว่างผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความรู้ดีกว่า มักได้เปรียบทั้งในด้านการงาน และโอกาสมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า ทำให้มีความคิด ทัศนคติที่ต่างกัน เกิดเป็นสาเหตุให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับที่ไม่เท่ากันมีทั้งผู้ที่มีรายได้มาก และรายได้น้อย เป็นอีกสาเหตุหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นจากผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของประยงค์ มีผล (2545) ที่พบว่า อายุการศึกษาประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน

5.2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ด้วยเหตุว่าคนไทยอยู่ในประเทศที่ปกครองระบอบประชาธิปไตย การมีสิทธิเสรีภาพในการดำเนินชีวิตประจำวันที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ชีวิตในการทำงานก็เช่นเดียว พนักงานทุกคนจึงให้ความความสำคัญในด้านความเป็นประชาธิปไตย การให้ความเสมอภาคในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม โดยอยู่ในขอบเขตมีกฎเกณฑ์เงื่อนไขตามที่องค์กรกำหนด มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นหลัก เพราะฉะนั้นการที่ให้ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวแก่พนักงานอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานไปในทางบวกด้วย ตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy Needs ที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์จะมีความต้องการเป็นแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจอยู่ภายในที่จะใช้พลังความรู้ความสามารถเพื่อนำตนเองไปสู่

จุดมุ่งหมายตามความต้องการเมื่อรวมกับทฤษฎี Sharma’s Hierarchy Human Needs and Quality of Life สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลคือความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการของร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำสิ่งที่ดี เพราะฉะนั้นการสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกับพนักงาน การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน เหมือนอย่างคำอธิบายของ Werther & Davis (1993) ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ดี ก็จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.5 แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Haning Emerson ที่สมพงศ์ เกษมสิน(2521, หน้า 30) ได้กล่าวถึงไว้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ แม้จะเป็นบริบทที่ต่างกัน ทุกอย่างย่อมนึกถึงเป้าหมายและผลลัพธ์เป็นสำคัญ การสร้างงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีหลักการที่ชัดเจน และมีบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ และอย่างที่ สมยศ นาวีการ (2544) กล่าวไว้มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ กลยุทธ์ โครงสร้างขององค์กร ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยม เมื่อประกอบกับทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory) ทำให้เข้าใจได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ การกำหนดปัจจัยที่ใช้จูงใจ นั่นหมายถึงงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน อย่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งสองอย่างไปพร้อมกัน เพราะฉะนั้นการบริหารจัดการแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้งลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ทำให้พนักงานสามารถปรับทัศนคติที่ดีต่องานได้ เกิดเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานไปในทางบวก ที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติภัส เพ็งศรี (2545) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการการวิจัยพบว่า ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ คุณชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ต่างก็มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เพราะฉะนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 การสร้างแรงจูงใจให้ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านปัจจัยค้ำจุนจึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่มอย่างไปพร้อมกัน โดยวิธีการทำให้ค่าของงานสูงขึ้น ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน ทำให้มีคุณค่าเนื้อหางานสูงขึ้น งานมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น สามารถทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีในองค์กรส่งผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์กร

5.3.1.2 สภาพส่วนบุคคลโดยเฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ในทุกด้าน องค์กรจึงควรจัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

5.3.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกับพนักงาน โดยทำให้พนักงานเกิดความพอใจโดยการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ เช่น การให้ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า การมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ดี และส่งผลดีต่อองค์กรได้อีกด้วย

5.3.1.4 แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารควรมีการจัดแนวทางการปฏิบัติงานให้พนักงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร และการมีจิตวิทยาที่ดีในการบริหารพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

5.3.2.1 ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ

5.3.2.2 ศึกษาหาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ

บรรณานุกรม

กิติภัส เพ็งศรี. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

จำเนียร จวงตระกูล. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน.* สืบค้นจาก http://www.drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf.

ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกรีนทั้มจำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.

นิพนธ์ เทพวัลย์. (2523). *ประชากรศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : วี. อินเตอร์ พริ้นท์.

ประยงค์ มีผล. (2545). *ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทไหมทองจำกัดกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร.* กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงงานอุตสาหกรรมไทย. (2555). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.* สืบค้นจาก http://thailandindustry.blogspot.com/2012/08/blog-post.html.

วรรณภา เสนา. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบิวตี้เจมส์แฟคตอรี่.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมยศ นาวีการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ : กรุงสยาม การพิมพ์.

สุจินดา อ่านแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของสหวิทยาลัยทวารวดี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรวรรณ จันทร์ชื่น. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวิลล์.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมงคลธัญบุรี.

อัจฉรา นวจินดา. (2546). *เอกสารประกอบการสอนรวิชา 006531 การศึกษาสภาวะครอบครัว*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉรา นวจินดา. (2549). *ทฤษฎีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.* สืบค้นจาก file:///C:/Users/AOI/Downloads/2549_topic9_03.pdf.

Delamotte, Y., & Takesawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective.* Switzerland : International Labour Organization.

Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organization : Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Boston : Allyn& Baron.

Huse, E. F., & Cummings T. G. (1985) *Organization Development and Change*. Minnesota : West.

Shrovan, D.J. (1983). *Quality of work life : Perspective for business and public sector*. The United States of America : Addison – Wesley Publishing Company.

Umstot, D.D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York : West.

Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management* (4th ed.). New York : McGraw-Hill.

BANGKOK UNIVERSITY
FOUNDED 1962

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. แบบสอบถามนี้มี 4ส่วน

   ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

   ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน

   ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงาน

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบทั้งหมดของท่านจะถือเป็นความลับ

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

   ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

   ( ) 1. 20 - 30 ปี ( ) 2. 31 - 40 ปี

   ( ) 3. 41 - 50 ปี ( ) 4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

   ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส

   ( ) 3. หย่า / หม้าย

4. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6) ( ) 2. มัธยมปลาย (ม.6)

( ) 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. ( ) 4. ปริญญาตรี

( ) 5. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

( ) 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ( ) 2. 10,001 – 20,000 บาท

( ) 3. 20,001 – 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 – 40,000 บาท

( ) 5. 40,001 – 50,000 บาท ( ) 6. 50,001 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

( ) 1. ต่ำกว่า 2 ปี ( ) 2. 2 - 5 ปี

( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

<u>ส่วนที่ 2</u>แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 ความหมายว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 ความหมายว่า เห็นด้วย

3ความหมายว่า เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ

2 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วย

1 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ระดับความสำคัญ**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
1	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายแก่การทำงาน					
3	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก					
4	บรรยากาศโดยรวมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
5	สถานที่ทำงานของท่านสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยเพียงพอ					
	ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว					
7	ท่านพอใจกับเวลาพักที่มีในช่วงเวลาทำงาน					
8	ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว					
9	ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล					
10	การทำงานของท่านส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความสุข					

ส่วนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน(ต่อ)

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้าง					
11	พนักงานทุกคนที่มีความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
12	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
13	ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น					
	ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม					
15	ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญในหน่วยงาน					
16	หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกว่าท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
17	ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
18	ในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในสังคมที่ดี					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน					
20	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ					
	ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน					
21	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติทำงาน					
22	ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจในหัวหน้างาน					
23	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
24	หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานทุกคน					
25	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปโดยยึกถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์					

ส่วนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน(ต่อ)

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม					
26	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
27	ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
28	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันสูงกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด					
29	สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
30	ในโดยรวมท่านพอใจกับสิทธิและสิ่งตอบแทนที่ท่านได้รับ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 ความหมายว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 ความหมายว่า เห็นด้วย
3 ความหมายว่า เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ
2 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วย
1 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	การปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านปริมาณงาน					
1	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทันเวลา					
2	ท่านเอาใจใส่และติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามมาตราฐานที่องค์กรกำหนด					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน (ต่อ)

	การปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน					
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็น					
5	ท่านสามารถริเริ่มงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานได้					
6	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในงานได้					
	ด้านคุณภาพงาน					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายหลัง					
8	ท่านได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้างานในกานมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
9	ผลงานของท่านเป็นที่หน้าเชื่อถือ					
	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
10	ท่านสามารถติดต่อร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น					
12	ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
	ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร					
13	ท่านเคารพในกฎข้อบังคับขององค์กร					
14	ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยในการทำงาน					
15	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรตามที่องค์กำหนด					
	ด้านความเป็นผู้นำ					
16	ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงาน					
17	เพื่อนร่วมงานรับฟังข้อเสนอแนะของท่านในการทำงาน					
18	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					
19	ท่านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักในการทำงานเสมอ					

ส่วนที่ 4แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 ความหมายว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 ความหมายว่า เห็นด้วย

3 ความหมายว่า เฉย ๆ / ไม่แน่ใจ

2 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วย

1 ความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านปัจจัยจูงใจ					
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2	ท่านรู้สึกว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่ท่านมี					
5	ท่านรู้สึกพอใจ สนุกกับงานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ปฏิบัติงาน					
6	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่การทำงานของท่านไว้ชัดเจน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
7	ท่านได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	ความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะมักเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน					
9	ท่านรู้สึกพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านปัจจัยจูงใจ					
	ด้านความรับผิดชอบ					
10	ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ					
11	ท่านสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้					
12	ท่านสามารถอยู่ทำงานจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาปฏิบัติงานของท่าน					
	ด้านความก้าวหน้า					
13	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะความรู้ เข้าฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้					
14	ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
15	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
	ด้านปัจจัยค้ำจุน					
	ด้านค่าตอบแทน					
16	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
17	สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับ มีความเหมาะสม					
18	ท่านไมคิดจะเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง แม้รายได้แลสวัสดิการต่ำ					
	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
19	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
20	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างจริงใจ เมื่อท่านมีปัญหา					
21	ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน					

ส่วนที่ 4แบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23	ท่านมีความสุขในการร่วมงานกับผู้ร่วมงาน					
24	ในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
	ด้านการนิเทศงาน					
25	ท่านคิดว่าหัวหน้างานสอนงานตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
26	ท่านคิดว่าหัวหน้างานมอบหมายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
27	ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีการให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
28	ท่านทราบถึงนโยบายขององค์กรของท่าน					
29	ท่านเข้าใจนโยบายขององค์กรของท่าน					
30	ท่านรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรของท่าน					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					
32	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน					
33	ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้อย่างเพียงพอเหมาะสม					
	ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว					
34	ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
35	ท่านรู้สึกพอใจที่ท่านได้มีเวลาวันหยุดพักผ่อนกับครอบครัว					
36	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสเยี่ยมพี่น้อง ตามที่ท่านต้องการ					

ขอขอบคุณท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

ขนาดกลุ่มทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ชุด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	85.7
	Excluded[a]	5	14.3
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	85

สมมติฐานที่ 1

T-Test

เพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านปัยจัยจูงใจ	เพศชาย	218	3.91	.480	.033
	เพศหญิง	182	3.80	.489	.036
ด้านปัจจัยค้ำจุน	เพศชาย	218	3.70	.477	.032
	เพศหญิง	182	3.71	.508	.038
แรงจูงใจในการทำงาน	เพศชาย	218	3.79	.429	.029
	เพศหญิง	182	3.75	.459	.034

T-Test

เพศ (ต่อ)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
แรงจูงใจในการทำงาน	Equal variances assumed	.739	.390	.969	398	.333	.043	.044	-.044	.130
	Equal variances not assumed			.963	374.819	.336	.043	.045	-.045	.131

T-Test

อายุ

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	.157*	.050	.008	.03	.28
		41 - 50 ปี	-.132	.129	.592	-.45	.18
	31 - 40 ปี	20 - 30 ปี	-.157*	.050	.008	-.28	-.03
		41 - 50 ปี	-.289	.133	.097	-.62	.04
	41 - 50 ปี	20 - 30 ปี	.132	.129	.592	-.18	.45
		31 - 40 ปี	.289	.133	.097	-.04	.62

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

T-Test

สถานภาพ

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	โสด	สมรส	-0.028	0.046	0.83	-0.14	0.09
		หย่า / หม้าย	-0.343	0.257	0.41	-0.97	0.29
	สมรส	โสด	0.028	0.046	0.83	-0.09	0.14
		หย่า / หม้าย	-0.315	0.258	0.475	-0.95	0.32
	หย่า / หม้าย	โสด	0.343	0.257	0.41	-0.29	0.97
		สมรส	0.315	0.258	0.475	-0.32	0.95

T-Test

ระดับการศึกษา

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	มัธยมปลาย (ม.6)	1.059*	.248	.001	.29	1.83
		อนุปริญญาหรือปวส.	1.144*	.249	.000	.37	1.91
		ปริญญาตรี	1.257*	.249	.000	.49	2.03
		สูงกว่าปริญญาตรี	1.020*	.261	.005	.21	1.83
	มัธยมปลาย (ม.6)	ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	-1.059*	.248	.001	-1.83	-.29
		อนุปริญญาหรือปวส.	.085	.053	.631	-.08	.25
		ปริญญาตรี	.197*	.054	.011	.03	.37
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.039	.096	.997	-.34	.26
	อนุปริญญาหรือปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	-1.144*	.249	.000	-1.91	-.37
		มัธยมปลาย (ม.6)	-.085	.053	.631	-.25	.08
		ปริญญาตรี	.113	.055	.387	-.06	.28
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.124	.097	.801	-.42	.18
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	-1.257*	.249	.000	-2.03	-.49
		มัธยมปลาย (ม.6)	-.197*	.054	.011	-.37	-.03
		อนุปริญญาหรือปวส.	-.113	.055	.387	-.28	.06
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.237	.097	.209	-.54	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย (ม.6)	-1.020*	.261	.005	-1.83	-.21
		มัธยมปลาย (ม.6)	.039	.096	.997	-.26	.34
		อนุปริญญาหรือปวส.	.124	.097	.801	-.18	.42
		ปริญญาตรี	.237	.097	.209	-.06	.54

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

T-Test

รายได้ต่อเดือน

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	.468*	0.065	0	0.25	0.69
		20,001 – 30,000 บาท	.562*	0.062	0	0.36	0.77
		30,001 – 40,000 บาท	.611*	0.073	0	0.37	0.86
		40,001 – 50,000 บาท	.631*	0.096	0	0.31	0.95
		50,001 บาทขึ้นไป	.488*	0.091	0	0.18	0.79
	10,001 – 20,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	-.468*	0.065	0	-0.69	-0.25
		20,001 – 30,000 บาท	0.094	0.053	0.676	-0.08	0.27
		30,001 – 40,000 บาท	0.143	0.066	0.457	-0.08	0.36
		40,001 – 50,000 บาท	0.162	0.09	0.663	-0.14	0.46
		50,001 บาทขึ้นไป	0.02	0.085	1	-0.26	0.3
	20,001 – 30,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	-.562*	0.062	0	-0.77	-0.36
		10,001 – 20,000 บาท	-0.094	0.053	0.676	-0.27	0.08
		30,001 – 40,000 บาท	0.049	0.063	0.988	-0.16	0.26
		40,001 – 50,000 บาท	0.069	0.088	0.987	-0.23	0.36
		50,001 บาทขึ้นไป	-0.074	0.083	0.977	-0.35	0.2
	30,001 – 40,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	-.611*	0.073	0	-0.86	-0.37
		10,001 – 20,000 บาท	-0.143	0.066	0.457	-0.36	0.08
		20,001 – 30,000 บาท	-0.049	0.063	0.988	-0.26	0.16
		40,001 – 50,000 บาท	0.02	0.097	1	-0.3	0.34
		50,001 บาทขึ้นไป	-0.122	0.092	0.877	-0.43	0.18

(ตารางมีต่อ)

T-Test

รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	40,001 – 50,000 บาท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	-.631*	0.096	0	-0.95	-0.31
		10,001 – 20,000 บาท	-0.162	0.09	0.663	-0.46	0.14
		20,001 – 30,000 บาท	-0.069	0.088	0.987	-0.36	0.23
		30,001 – 40,000 บาท	-0.02	0.097	1	-0.34	0.3
		50,001 บาทขึ้นไป	-0.142	0.11	0.893	-0.51	0.23
	50,001 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	-.488*	0.091	0	-0.79	-0.18
		10,001 – 20,000 บาท	-0.02	0.085	1	-0.3	0.26
		20,001 – 30,000 บาท	0.074	0.083	0.977	-0.2	0.35
		30,001 – 40,000 บาท	0.122	0.092	0.877	-0.18	0.43
		40,001 – 50,000 บาท	0.142	0.11	0.893	-0.23	0.51

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

T-Test

อายุการทำงาน

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) อายุการทำงาน	(J) อายุการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
แรงจูงใจในการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	.384*	.058	.000	.22	.55
		6 – 10 ปี	.367*	.051	.000	.22	.51
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	.340*	.070	.000	.14	.54
	2 - 5 ปี	ต่ำกว่า 2 ปี	-.384*	.058	.000	-.55	-.22
		6 – 10 ปี	-.018	.055	.991	-.17	.14
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.045	.073	.946	-.25	.16
	6 – 10 ปี	ต่ำกว่า 2 ปี	-.367*	.051	.000	-.51	-.22
		2 - 5 ปี	.018	.055	.991	-.14	.17
		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	-.027	.068	.984	-.22	.16
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 2 ปี	-.340*	.070	.000	-.54	-.14
		2 - 5 ปี	.045	.073	.946	-.16	.25
		6 – 10 ปี	.027	.068	.984	-.16	.22

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาวทศพร จิรกิจวิบูลย์

อีเมล์ thotsaporn.jira@bumail.net

ประวัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาเครื่องกล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประสบการณ์ทำงาน บริษัท เดอะเบสท์ เลเธอร์ จำกัด

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 9 เดือน มิ.ย พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ทศพร จิรกิจวิบูลย์ อยู่บ้านเลขที่ 98/88
ซอย เพชรเกษม 10 ถนน เพชรเกษม ตำบล/แขวง ท่าพระ
อำเภอ/เขต ภาษีเจริญ จังหวัด กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10600
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560203577
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☑ โท ☐ เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ"** ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า **"ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ"** อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตนคร จังหวัดชลบุรี
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า **"สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์"**)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

( )

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร