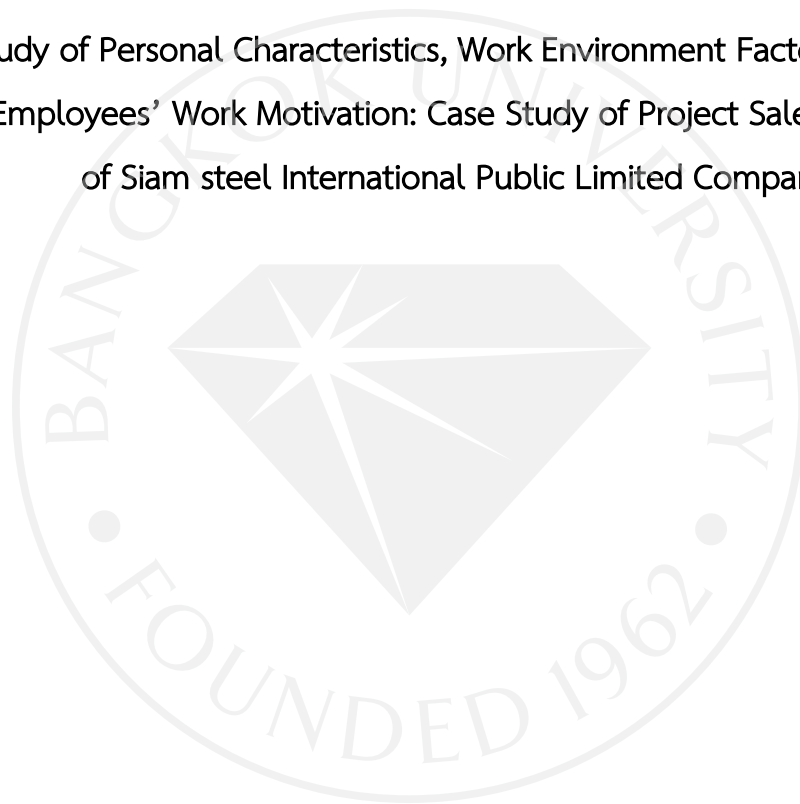


การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

A Study of Personal Characteristics, Work Environment Factors Affecting
Sales Employees' Work Motivation: Case Study of Project Sales Department
of Siam steel International Public Limited Company



การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(มหาชน)

A Study of Personal Characteristics, Work Environment Factors Affecting Sales
Employees' Work Motivation: Case Study of Project Sales Department of Siam steel
International Public Limited Company



ผกาวรรณ บุตรน้ำเพชร

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2561

ผกาพรรณ บุตรน้ำเพชร

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่น
แนล จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย ผกาวรรณ บุตรน้ำเพชร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กุมภาพันธ์ 2561

ผกาวรรณ บุตรน้ำเพชร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2561, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (47 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.914 แจกกับพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพ และรายได้ที่แตกต่างกัน อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณสมบัติส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน

Butnampecs, P. M.B.A., February 2018, Graduate School, Bangkok University.
A Study of Personal Characteristics, Work Environment Factors Affecting Sales
Employees' Work Motivation: Case Study of Project Sales Department of Siam steel
International Public Limited Company (47 pp.)
Advisor: Assoc.Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

This research aims to study the differences of personal characteristics factor, to study the influence of the work environment factor affecting sales employees' work motivation in the Sales Department of Siam steel International Public Limited Company. In this research, the questionnaire was verified by the experts as well as tested the reliability with 30 samples by the Cronbach' method and had the reliability of 0.914. Questionnaires were distributed to collect the data from 400 employees in the Sales Department of Siam steel International Public Limited Company. The statistics used are consisted of 2 types: the descriptive statistics which are percentage, mean and standard deviation, and the inferential statistics which are t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis Analysis revealed that the differences of personal characteristics factor: gender, age, educational level, working experience did not affect the work motivation of sales employees in the Sales Department of Siam steel International Public Limited Company; except marital status and salary per month factors. In addition it was foundthat, the influence of the work environment factor in work colleagues affected the work motivation of sales employees in the Sales Department of Siam steel International Public Limited Company with the statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Personal Characteristics, Work Motivation, Organizational Environment

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ไปด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจารย์ได้อบรม อธิบายแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณ สำหรับความกรุณา ความรู้ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนในทุกตลอดการดำเนินงานวิจัย รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชา ความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ สนับสนุนในการทำแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจ เสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผกาวรรณ บุตรน้ำเพชร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	6
1.4 กรอบแนวคิด	7
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	8
1.6 นิยามคำศัพท์	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล	11
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	22
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.4 สมมติฐานการวิจัย	25
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	26
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	32
5.2 ข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	41
ประวัติผู้เขียน	47
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	24
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	27
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	29
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานชาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้	29
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานชาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพและรายได้เป็นรายคู่	30
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	31

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมทางการแข่งขันในปัจจุบันที่รุนแรง องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามปรับตัวและแสวงหาวิธีต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันเชิงพลวัต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริการ ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ขณะเดียวกันต้องสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเต็มใจ สร้างความประทับใจให้กับผู้บริการได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานสร้างความร่วมมือทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารของทุกหน่วยงานที่ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานอันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด (เทพพนม เมืองแมน, 2554)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการทำงานอย่างยิ่ง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ประกอบกับบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ผลที่ตามมา คือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรและสุดท้ายช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรให้สูงขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรช่วยการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และปรับปรุงคุณภาพของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาคือประสิทธิภาพในการดำเนินงานและผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทจึงนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน (สมยศ นาวิการ, 2550)

ในปัจจุบันการบริหารจัดการองค์การเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บริหาร และเป็นผลไปสู่การแข่งขันที่รุนแรงทำให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารทั้ง 3 ระดับด้วยกัน คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นที่เป็นผู้ทำให้องค์การอยู่รอดได้ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ พนักงานหรือบุคลากรภายในองค์การเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ การจัดองค์การ เป็นกระบวนการจัดปัจจัยทรัพยากรต่างๆ การสั่งการเป็นกระบวนการมอบหมายสั่งการ และการควบคุมเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบ กำกับดูแล และนำการแก้ไข ให้บุคลากรปฏิบัติกิจกรรมหรืองานต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่พึงปรารถนา (พวงเพชร วัชรอยู่, 2553)

ดังนั้นการบริหารจัดการจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ผู้บริหารทำความเข้าใจและนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรภายในองค์การเพื่อเกิดการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ และประสิทธิผลขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ จะเห็นได้ว่า บุคลากรหรือบุคคลเป็นผู้สร้างผลผลิตให้เกิดขึ้นในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจและใส่ใจเกี่ยวกับบุคลากรเป็นสำคัญ โดยหลักทางการบริหารได้เน้นให้ผู้บริหารศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยนำหลักทางพฤติกรรมมาสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น หรือเรียกว่า การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การเอง (ณัฐพันธ์ เขจรินันท์, 2551)

ในส่วนของการบริหารงานในองค์การนั้นการที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในสิ่งที่จะได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้นให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาวิธียะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติงานจะเฉื่อยชาลงทุกที และทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุดความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นแนวคิดที่อยู่ภายใต้ปรัชญาการมองโลกในแง่ดี เป็นแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพมีความสามารถภายในตนเองทุกคนขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถค้นหากระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงและพัฒนาความสามารถตรงตามศักยภาพที่พนักงานมีอยู่ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2552)

ในลักษณะเดียวกัน การปฏิบัติงานขององค์การย่อมปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำแนกได้เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ

สิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลในองค์กรนี้เองที่มีส่วนในการสร้าง กฎเกณฑ์สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นบุคคลที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานก็คือ หัวหน้างาน ผู้บริหาร รูปแบบการบริหารงาน หรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารงานโดยใช้อำนาจเผด็จการก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แตกต่างจากผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (สมพร สุทัศน์ย์, 2552)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำเข้ามาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น เงิน เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัวเงินเป็นสิ่งที่ใช้ให้บรรลุมาตรฐานการครองชีพ การมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลมีความรู้และเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึงการยอมรับและการผูกพัน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงาน การออกแบบงาน การพัฒนางานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กรตลอดไป (ดารณี พานทอง, 2550)

ความสำคัญของปัจจัยหลักในการบริหารงานของทุกองค์กร คือ บุคลากร การตัดสินใจว่าองค์กรใดเป็นเลิศ องค์กรใดที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นมีบุคลากรในองค์กรประเภทใด มีขีดความสามารถ และสมรรถนะแค่ไหน ในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน จึงต้องมีการจูงใจบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (เสนาะ ติเยาว์, 2552)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษาฝ่ายขาย โครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่การทำงานของพนักงานในประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาด้านปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งสวนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและ สถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา และสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเขา ถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล วนันญา อติศรพันธ์กุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การ

2. ปัญหาด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ชลธิชา สว่างเนตร (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีสุข

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ชีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นัยนา สุภาพ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด และทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

3. ปัญหาต้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงผลกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ เสมอ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ย่อมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระทำการ สั่งการได้เหมาะสม Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานและ วิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น นิธิเมธ หักไธย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร บุชบา รัตน์มงคล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา วราพร มะโนเพ็ญ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง และ มินาทอง คณทา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

วิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

1.3.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล

1.3.1.2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยทำการสำรวจออกเป็น 7 วัน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.3.3.1.2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

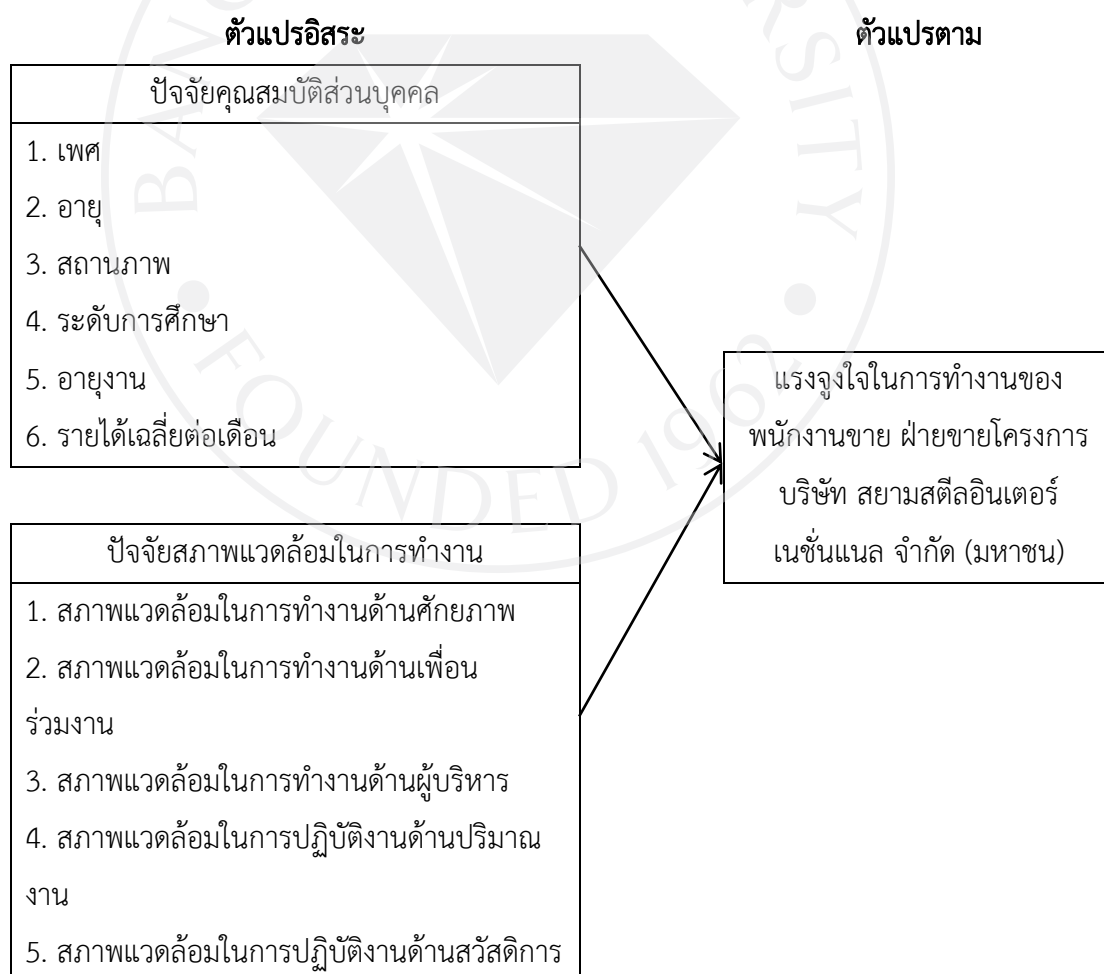
1.3.3.2.1 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่มคือ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม เป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรปัจจัยคุณสมบัติส่วน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) หรือไม่

1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 คุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1.6.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ หมายถึง การมีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน การมีระบบเครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ การมีระบบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัย

1.6.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และการมีความสบายใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม

1.6.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน การที่ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำงาน

1.6.2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน หมายถึง การได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้มีปริมาณที่เหมาะสม การได้รับที่เหมาะสมกับความสามารถ การทำงานที่มีความสำคัญในหน่วยงาน การทำงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

1.6.2.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้า การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมในตำแหน่งงานปัจจุบัน ความพอใจในหลักการเลื่อนตำแหน่ง การที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับความดีความชอบเท่าเทียมกัน ความพอใจในเงินเดือนที่บริษัทกำหนด ความพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด ความพอใจในสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และความพอใจค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน

1.6.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขาย โครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เช่น การมีระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีใจรักในการเรียนรู้ การมีความต้องการให้บริษัทจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและบ่อยครั้ง ความอยากทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจ เมื่องานยังไม่เสร็จเรียบร้อย การมีความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำออกมาเรียบร้อยเสร็จสมบูรณ์ ความพร้อมที่จะเพิ่มศักยภาพ การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย ตามที่องค์กรกำหนด เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

1.7.2 ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและ สถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้าน ประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่าย ต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้ 1) อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภค ที่มีอายุแตกต่างกันการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างของส่วนตลาดนักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น 2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดควรต้อง ศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงใน พฤติกรรมการบริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการที่สตรีทำงานมีมากขึ้น 3) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็น เป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้ สินค้าใดสินค้าหนึ่ง และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้าน สื่อที่จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม 4) รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, Education Occupation and Status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาดโดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มี

ความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา แม้ว่า รายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าใช้เกณฑ์ รายได้รวมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวของกับเกณฑ์อายุ และอาชีพรวมกัน

Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการซื้อสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเขา ถึงและมีประสิทธิผลต่อการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังนี้ 1) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่าง กัน เช่นกลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะ สนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน 2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะเพศที่ต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมา โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น หัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของ ครอบครัวมากกว่าเพศหญิง 3) สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึง ปัจจุบัน เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความ ต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์ 4) การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า 5) อาชีพ (Occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการ สินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่

จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัท ต่างๆส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้าง ภาพพจน์ให้กับตัวเองเป็นต้นนักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของ บริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม 6) รายได้ (Income) หรือสภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) สภาพทาง เศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจ สถานภาพเหล่านี้ ประกอบด้วย รายได้การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการ จ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของ การซื้อ คนที่มี รายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่ มีรายได้สูง จะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า

วันนญา อติศรพันธุ์กุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน พฤติกรรมผู้นำที่ มุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้ามกับความมีอิสระในการตัดสินใจ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน และ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต่อเนื่องแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันกับสำคัญของงาน พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความมีอิสระในการ ตัดสินใจ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของสังคมแตกต่างกัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพทำงานไร้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย เป็นสภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องทำงานไว้เป็นส่วน อุปรกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการทำงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ดังนี้ 1) สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจ อยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน 2) ภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศ ในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้ มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่างานอาชีพของเขาจะช่วย ให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต และเขาได้รับความเป็นธรรมจากงานที่เขาทำ 3) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้มีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้งได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนร่วมงานจึงควรมีวิธีการ ดังนี้ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมครอบครัว การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสรุปผลงาน

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของ

สำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และประกันสังคมจังหวัดนนทบุรีของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน มีผลต่อระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ สำนักงานงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และสำนักงานในโรงงาน 27 แห่งภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับไม่มีความสัมพันธ์กัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเนื่องจากแนวโน้มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 สภาพการสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

นัยนา สุภาพ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่การทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัดจำนวน 133 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการติดต่อสื่อสาร จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการทำงาน

ทิวากาล ด้านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และ(3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 156 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านลักษณะเฉพาะของนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างด้านกระบวนการจัดการ และด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30 และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 62.90

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงผลกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ย่อมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระทำการ สิ่งการได้เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมให้บุคคลทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร การ จัดการองค์กร ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อการจูงใจต่อองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่อผลงานหรือผลกำไรขององค์กร เช่น เป็นหลักประกันว่าพนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลกำไรให้องค์กร ช่วยให้

องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งกันได้ดีขึ้นช่วยเกื้อหนุนพนักงานให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

2) ความสำคัญต่อการจูงใจต่อผู้บริหาร ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจพนักงาน โดยตรงในด้านต่างๆ เช่น ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ช่วยให้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กรและ ช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบขององค์กรและมีศีลธรรม 3) ความสำคัญของการจูงใจต่อพนักงาน การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานในหลายด้าน เช่น ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ คณะและช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานและ วิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจ ในงาน ซึ่งถ้ามีความพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำคือ ความต้องการ ทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งเทียบได้กับการตอบสนองต่อความต้องการ ระดับสูง คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ มหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการ

ยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาหมักกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอและใน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณมีส่วนร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความ แตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่ง อำเภอนิคมพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอ นิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอ นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอ นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

วราพร มะโนเพ็ญ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และ อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณา ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชาย มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการ บริหารงาน

ไทยรัฐ บุญราศี (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ เป็นการค้นคว้าแบบอิสระ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับ ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงาน เขตเวียงพิงค์ กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 133 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ

ระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ สังกัดในหน่วยงานสาขา แม่ฮ่องสอน โดยมีปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกปัจจัย ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าสูงสุด คือ ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยรวมของหน่วยงาน และหน่วยงานได้ให้ การส่งเสริม สนับสนุนเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ การแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบของหน่วยงานมีความชัดเจน และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือ และแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การได้รับความเชื่อถือจาก บุคคลอื่นในการทำงานและได้รับการยอมรับ ไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความ รับผิดชอบ โดยปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมา คือ ความพอใจ ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ งานที่ทำ อยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในงานและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม ส่วนปัจจัยค่าจูงในการทำงาน มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามทุกปัจจัย ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ฯลฯ มีความเหมาะสม รองลงมา คือ ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงาน ที่ชัดเจน หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม ทำให้งานสำเร็จลุล่วง ปัจจัยด้านการควบคุม หรือการนิเทศงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในเรื่องงาน แนะนำ การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อพนักงานขัดแย้งในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าสูงสุด คือ การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง รองลงมา คือ ความพอใจที่จะทำงาน กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำตามลำพังและเพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าสูงสุด คือ ธนาคาร ได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศ ที่เหมาะแก่การทำงาน พนักงานงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ และการ มอบหมายงานหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความชัดเจนและปัจจัยด้านเงินเดือน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน รองลงมา คือ

เงินสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความ จำเป็นและ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

ประไพพัทธ์ อรุณชัย (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง เป็นการค้นคว้าแบบอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ ประชากรทั้งหมดจำนวน 146 ราย จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และมีสถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานกับธนาคาร 20 ปีขึ้นไปและเป็นระดับเจ้าหน้าที่ บริหารลูกค้า / เจ้าหน้าที่ธุรกิจและการตลาด มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ รายได้ต่อเดือน 50,001 ขึ้นไป เหตุผลที่เลือกทำงานกับธนาคาร คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคงมากที่สุด เคยย้ายงานก่อนทำงานกับธนาคาร โดยสาเหตุที่ย้ายงาน จากบริษัทเดิม คือ ได้ผลตอบแทนน้อยกว่า ด้าน ปัจจัยอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้าน นโยบายการทำงานของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับ ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะงานที่ทำตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัด สำนักงานเขตลำปาง

มินาทอง คณหา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครสวรรค์ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านปริมาณงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ ข้อมูล

คุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. อายุงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3

4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4	
5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5	
สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้	
ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล

ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล โดยมีระดับการวัดแบบแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. ระดับแรงจูงใจในการทำงานมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. ระดับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

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

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งเท่ากับ 0.914

ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ตัวแปรอิสระ: ตัวแปรด้านปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31	0.905
2. ตัวแปรตาม: : ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน	10	0.960
รวม	41	0.914

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยทำการสำรวจออกเป็น 7 วัน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดยทำการสำรวจออกเป็น 7 วัน

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีล อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด (มหาชน) มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Dexcriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน การวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	249	62.1
2.อายุ 26-30 ปี	162	40.4
3.ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี	153	38.2
4.สถานภาพสมรส	195	48.6
5.อายุงาน 5-10 ปี	141	35.2
6.รายได้ 15,001-20,000 บาท	166	41.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.1 อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.2 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.6 อายุงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รายได้ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.4

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ	3.7681	.73953	มาก
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร	3.9352	.67388	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
รวมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ	3.7955	.58359	มาก
รวมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ	3.7536	.71130	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.93$), (S.D.=0.673) ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.79$), (S.D.=0.583) ด้านศักยภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.76$), (S.D.=0.739) ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.765$), (S.D.=0.711)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมุติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างที่ (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

แรงจูงใจในการ ทำงาน	เพศชาย			เพศหญิง			t	P
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.		
รวม	151	3.75	.0303	249	3.74	.0262	.179	.862

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างที่ (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
1. อายุ	4	.568	.686
2.สถานภาพ	3	5.537	.001*
3.ระดับการศึกษา	3	.903	.440
4.อายุงาน	4	3.010	.018

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
5. รายได้	4	6.020	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สถานภาพ และ รายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพและรายได้เป็นรายคู่

ข้อมูลส่วนบุคคล	นัยสำคัญสถิติ	คู่ที่ต่างกัน
1. สถานภาพ	0.000*	1. โสด กับ สมรส 2. โสดกับหย่าร้าง
2. รายได้	0.000*	1. ไม่เกิน 15,000 กับ 15,001-20,000 2. ไม่เกิน 15,000 กับ 20,001-25,000 3. ไม่เกิน 15,000 กับ 31,001 ขึ้นไป

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โครงการซื้อขาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย: กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานชาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ	.101	1.801	.073
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน	.117	2.105	.036*
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร	.017	.284	.777
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านปริมาณงาน	.052	.917	.360
รวมสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	.062	1.042	.298

$R^2 = .041$, F-Value = 4.424 , n =400 , P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย : กรณีศึกษาฝ่ายขายโครงการ บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ปรากฏผล นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานคิดเป็น ร้อยละ 11.7

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินักคน บัณฑิตศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย : กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยาม สติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

5.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่ง ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.1 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 40.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 38.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 35.2 รายได้ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 41.4

ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัตินักคนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ และรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและ สถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้าน ประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่าย ต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มี ความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์ รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะเดียวกัน การเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือ เกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา แม้ว่า รายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้ บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าใช้เกณฑ์ รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้

อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุ และอาชีพรวมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิมธ หักไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุน

เทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาหมกมุ่นหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นที่ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่างๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น เพศ ระบุว่า เพศเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะ เพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่าง โดยมากเกิดจากสาเหตุ

ในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น หัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของ ครอบครัวมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุ ระบุว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่าง กัน เช่นกลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และการศึกษา ระบุว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มี คุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษา

ต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่าสอดคล้อง

กับังงานวิจัยของ บุซบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.2 สมมติฐานข้อที่ 2

อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชลธิชา สว่างเนตร (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ

ดังนั้น สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาดร่มรื่น สวยงามจะเป็นการสร้างบรรยากาศ ให้คนในหน่วยงานมีความสุขอยากทำงาน โดยเฉพาะงานธุรกิจเอกชน มักจะเน้นหนักในเรื่องอาคารสำนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง อันดับแรกของหน่วยงาน ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็จะเกิดความมั่นใจและเต็มใจใช้บริการ สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน ส่วนภารกิจหรืองานที่ทำ ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศ ในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานมีลักษณะ ดังนี้ มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา มีความมั่นคงซึ่งเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่างานอาชีพของเขาจะช่วย ให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิต และเขาได้รับความเป็นธรรมจากงานที่เขาทำ และเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้มีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้ง ได้อย่างชัดเจน การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานเรื่องของเพื่อนร่วมงานจึงควรมีวิธีการ ดังนี้ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การ

ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมชมครอบครัว การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสรุปผลงาน ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวากาล ด่านแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาและ (3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 156 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลกับศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านลักษณะเฉพาะของนโยบาย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านบรรยากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านโครงสร้างด้านกระบวนการจัดการ และด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 69.30 และ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมาถึงร้อยละ 62.90

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านปริมาณงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถทราบถึงผลลัพท์ของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำ สามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ เสมอความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ย่อมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระทำการ สั่งการได้เหมาะสม ซึ่ง จะช่วยเสริมให้บุคคลทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร การ จัดการองค์กร ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจต่อพนักงานว่า การจูงใจก่อให้เกิด

ประโยชน์ต่อพนักงานในหลายด้าน เช่น ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่ คณะและช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีนาทอง คณธา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านปริมาณงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ควรจัดหางานพิเศษให้พนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เสริมเพิ่มขึ้น

5.2.1.2 บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

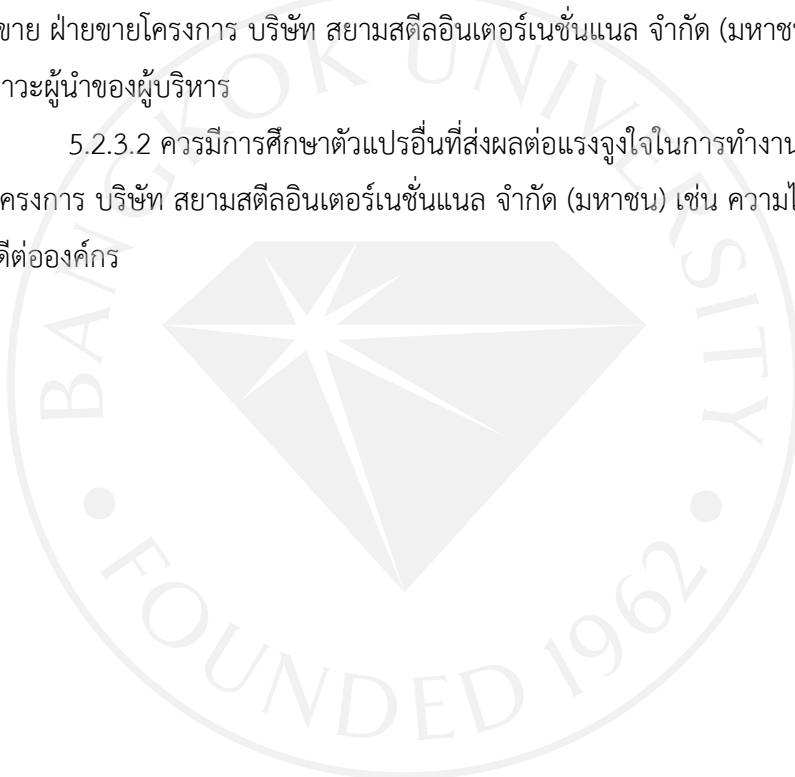
(มหาชน) ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้พนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีช่องทางในการหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น

5.2.2.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อให้เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.2.3.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เช่น อัตลักษณ์องค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เช่น ความไว้วางใจในองค์กร ความภักดีต่อองค์กร

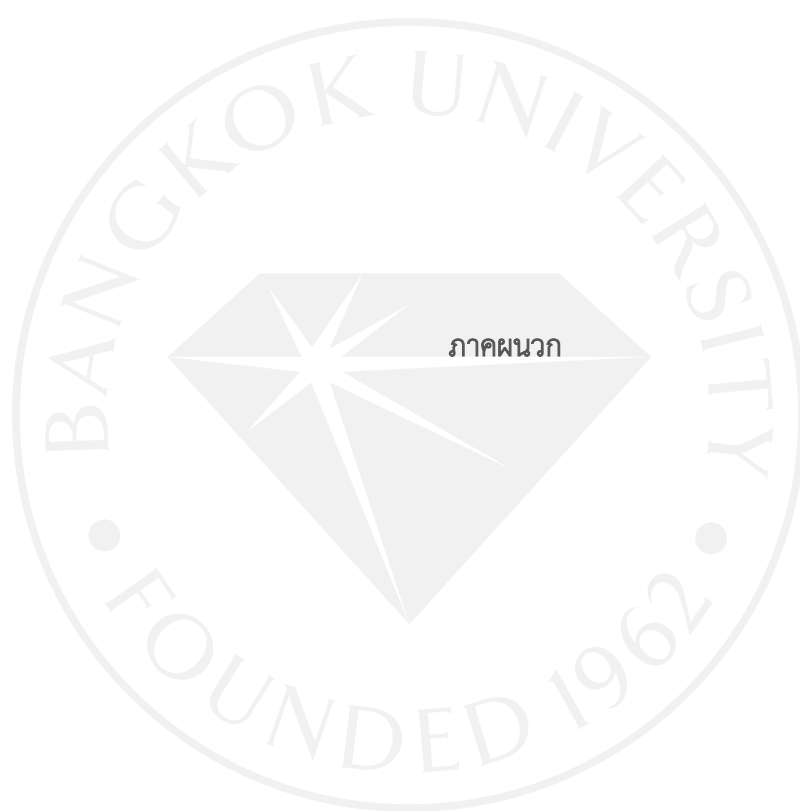


บรรณานุกรม

- กฤษติกา โภมก. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และบรรยากาศทางการศึกษากับความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2552). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐพันธ์ เขจรินันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพัชร์ อำนาจประชา. (2556). *ภาพลักษณ์ผู้สมัครรับเลือกตั้งต่อการตัดสินใจของผู้เลือกตั้ง: กรณีศึกษาการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเหมืองง่า อำเภอเมืองลำพูน จังหวัด ลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดารณี พานทอง. (2550). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์การพิมพ์.
- ตรึงตรา ทรัพย์สงแสง. (2557). *ภาพลักษณ์ของกรมประชาสัมพันธ์ในทัศนะของประชาชนใน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทิวากาล ด่านแก้ว. (2556). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนัก บัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เทพพนม เมืองแมน. (2554). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไทยรัฐ บุญราศี. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ธีรณัย ศิริเลขอนันต์. (2552). *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การค้นคว้า อิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2551). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นัยนา สุภาพ. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประไพพัทธ์ อรุณชัย. (2554). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประยูร กาญจนกุล. (2554). *การจัดองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิสมัย สารชาติ. (2556). *ภาพลักษณ์ขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรวดี โชติมิตร. (2556). *พฤติกรรมและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อรถจักรยานยนต์ของผู้บริโภคในเขตบางบอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา มหามงคล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธนาคารทางโทรศัพท์มือถือของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2553). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.
- มีนาทอง คณธา. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ จิระกรานนท์. (2556). *ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อลักษณะการจัดบริการอาหารสปาในรีสอร์ทและโรงแรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วณัญญา อติศรพันธ์กุล. (2556). *ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณพร หวลมานพ. (2557). *พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้แอปพลิเคชันเคมโบายแบงก์กิ้งพลัสของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วราพร มะโนเพ็ญ. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภา คະนิรัมย์. (2555). *คุณภาพการใช้บริการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขานนทบุรีตามสื่อบริการประชาชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2549). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์. (2552). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- สมิต สัจฉกร. (2550). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สาตี ผ่องสว่าง. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สุดาพร คุณชลบุตร. (2554). *หลักการตลาด (สมัยใหม่)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิ ปันมา. (2554). *หลักการตลาด*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์.
- สุรีย์พร เหมือนหลิ่ง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการทางการเงินผ่าน Mobile Banking Application ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2552). *ภาพพจน์...สำคัญไฉน*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2553). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Belch, G.E., & Belch, M.A. (2005). *Advertising and promotion: An integrated marketing communications Perspective*. Boston: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโครงการซื้อขาย: กรณีศึกษา ฝ่ายขายโครงการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) 21- 25 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 26- 30 ปี	<input type="checkbox"/> 3) 31 - 35 ปี
<input type="checkbox"/> 4) 36 - 40 ปี	<input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 40 ปี	
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส	<input type="checkbox"/> 3) หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย
---------------------------------	----------------------------------	---
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1) ปวช. หรือ ปวส.	<input type="checkbox"/> 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. อายุงาน

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 5 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 3) 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> 4) 16 - 20 ปี	<input type="checkbox"/> 5) 20 ปีขึ้นไป	
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 15,001- 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 20,001 - 25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 25,001 - 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5) 31,001 บาทขึ้นไป	

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี
ความหมายในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพ						
1.1	มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงาน อย่างชัดเจน					
1.2	มีระบบเครื่องมือเครื่องใช้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้					
1.3	มีระบบอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัย					
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน						
2.1	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.2	ท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความร่วมมือเป็นอย่างดี					
2.3	ท่านมีความสุขสบายใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม					
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหาร						
3.1	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เท่าเทียมกัน					
3.2	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจท่าน					
3.3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น					
3.4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำงาน					

	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน						
4.1	งานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ปริมาณที่เหมาะสม					
4.2	งานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
4.3	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีความสำคัญในหน่วยงาน					
4.4	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
4.5	งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล						
5.1	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้า					
5.2	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
5.3	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของท่าน					
5.4	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมในตำแหน่งงานปัจจุบัน					
5.5	ท่านพอใจในหลักการเลื่อนตำแหน่ง					
5.6	พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับความดีความชอบเท่าเทียมกัน					
5.7	ท่านพอใจในเงินเดือนที่บริษัทกำหนด					
5.8	ท่านพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด					
5.9	ท่านพอใจในสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปี					
5.10	ท่านพอใจค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี ความหมายในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	ท่านมีระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อแรงจูงใจในการทำงาน					
2.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
3.	ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
4.	ท่านมีความต้องการให้บริษัทจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและบ่อยครั้ง					
5.	ท่านอยากทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจ เมื่องานยังไม่เสร็จเรียบร้อย					
6.	ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
7.	ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่องานที่ทำออกมาเรียบร้อยเสร็จสมบูรณ์					
8.	ท่านพร้อมที่จะเพิ่มศักยภาพของท่านเพื่อองค์กร					
9.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
10.	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กรตามที่องค์กรกำหนด เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ณัฏฐพร นวนันท์นอร์ อยู่บ้านเลขที่ 54 หมู่ 5
ซอย ถนน สีลม ตำบล/แขวง นาเกลือ
อำเภอ/เขต พระสมุทรเขตร จังหวัด สมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10290
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7590203092
ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้
สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ /
สารนิพนธ์หัวข้อ การศึกษาศักยภาพสังคมที่สังคม มคอ. ป่ากับสังคมแวดล้อม ในบท ทำงาน ที่มคอ. ส่งแรง กง โภ
ในบท ทำงาน ของ มทร.กรุงเทพ : การศึกษา สังคม มทร.กรุงเทพ นวัตกรรม สังคมศาสตร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
จิราภัค (มหาชน)

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนด
ระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ
ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้
ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ
อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(น.ส. ผลการณ มุทวนันท์ศรี)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ดร.สุชาติ เจริญพันธ์ศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร