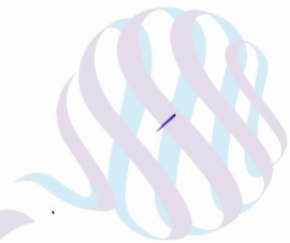




ความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน
บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ชัญชิตา พุกโหมด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555



ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


หัวข้อสารนิพนธ์ ความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน
บริษัท เอสทีเพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

เสนอโดย ชัญญชิตา พุกโหมค

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการโครงการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สุจิต นิมิตกุล

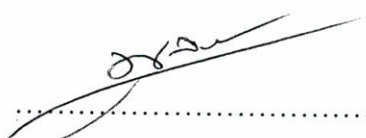
ได้พิจารณาเห็นชอบ โดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

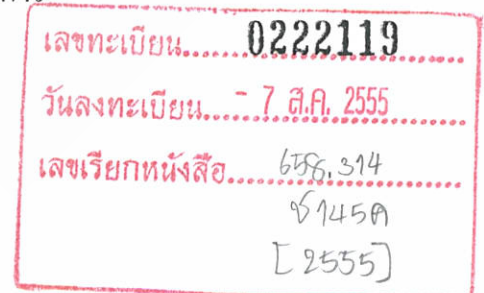

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(อาจารย์ สุจิต นิมิตกุล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทอารี)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว


..... รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์
(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณูทนรพาล)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2555



หัวข้อสารนิพนธ์	ความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน บริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ชื่อผู้เขียน	ชญัญชิตา พุกโหมค
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดการวิจัยสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง และนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานเอกชนของบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประจำปี 2554 จำนวน 66 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยการเทียบกับตารางของ YAMANE ซึ่งสุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาโดยวิธีกำหนดสัดส่วนจำนวน จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นมาเอง

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่เป็นลำดับแรก ลำดับที่สองรองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลำดับที่สามด้านการได้รับความยอมรับนับ ลำดับที่สี่ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลำดับที่ห้าด้านการบังคับบัญชา ลำดับที่หกผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลำดับที่เจ็ดด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ลำดับที่แปด ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดย

เรื่องและผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ลำดับที่เก้า ด้านผลประโยชน์ก็ถือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง และลำดับท้ายสุดคือ ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ส่วนความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก โดยเรื่องและผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงมาก คือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวเอง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ฝีมือ มากกว่านี้ ลำดับต่อมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า พ่อ แม่ ถูกมากกว่าที่เป็นอยู่ การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่องงานและส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชามากขึ้น และบริษัทได้ให้สวัสดิการและมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยความกรุณาของท่าน อาจารย์สุดจิต นิมิตกุล ได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และคำชี้แนะ ข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ในการทำวิจัยอันมีคุณค่าแก่ผู้วิจัยโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารของบริษัทเอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลต่างๆ อีกทั้งให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และขอขอบคุณพนักงานบริษัททุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาวิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอถือโอกาสขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนาม หรือมิได้กล่าวนาม ข้างต้น เป็นอย่างสูงด้วยความจริงใจ และจะระลึกถึงตลอดไป

ชัญญชิตา พุกโหมด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญคำย่อ	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ความหมายของแรงจูงใจและความคาดหวัง	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	10
2.3 ประเภทของแรงจูงใจ	22
2.4 ชนิดของแรงจูงใจ	25
2.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ	28
2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	29
2.7 ประโยชน์ของแรงจูงใจ	32
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3. ระเบียบวิธีวิจัย	40
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	41
3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.4 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	43
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
4. ผลการศึกษา	46
4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความ คาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ ปอเรชั่น จำกัด	50
4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	66
4.4 สรุปข้อเสนอแนะแบบสอบถาม ตอนที่ 3.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	95
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
5.1 สรุปผลการศึกษา	98
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	102
5.3 อภิปรายผล	104
5.4 ข้อเสนอแนะ	108
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	112
ประวัติผู้เขียน.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงสถิติการเข้า - ออกของพนักงาน.....	5
2.1 องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุน.....	16
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามเพศ.....	52
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามอายุ.....	52
4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามสถานภาพ.....	53
4.4 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด.....	53
4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน.....	54
4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำกัดตามรายได้.....	55
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม.....	57
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	58
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	59
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ.....	61
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน.....	63
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	64
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	65
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	66
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา.....	67
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	70
4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น.....	72
4.20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น.....	73
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่นแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนได้เป็นรายคู่.....	76
4.22 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น เอสแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานได้เป็นรายคู่.....	77
4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น.....	78
4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

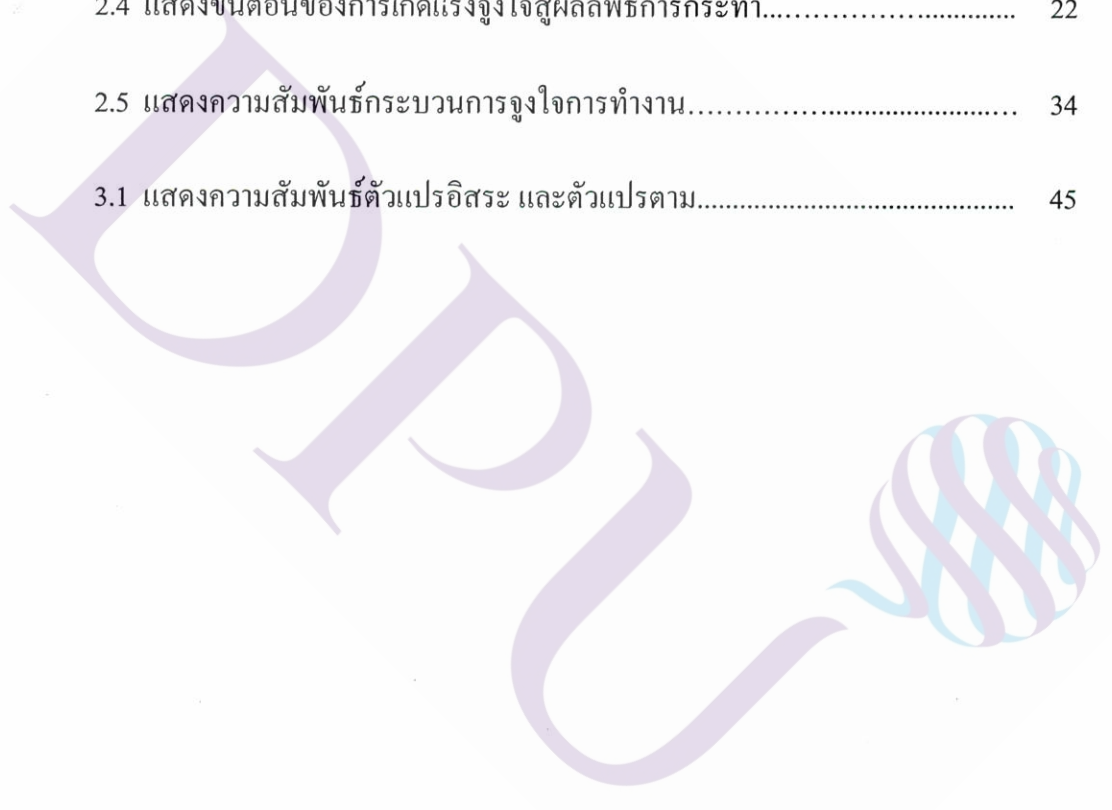
ตารางที่	หน้า
4.25 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ได้เป็นรายชื่อ.....	82
4.26 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านเงินเดือน ได้เป็นรายชื่อ.....	83
4.27 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้เป็นรายชื่อ.....	84
4.28 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ที่ก่อได้เป็นรายชื่อ.....	85
4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	86
4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	88
4.31 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ได้เป็นรายชื่อ.....	90
4.32 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้เป็นรายชื่อ.....	91
4.33 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านการบังคับบัญชา ได้เป็นรายชื่อ.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัดแตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ที่ถือคู่ได้เป็นรายคู่.....	94
4.35 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	95
4.36 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	96
4.37 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันได้เป็นรายคู่.....	97
4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด..	98
4.39 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	99
4.40 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันได้เป็นรายคู่.....	100
4.41 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	101
4.42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	102
4.43 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	12
2.2 แสดงสูตรทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Model).....	19
2.3 แสดงรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Model).....	20
2.4 แสดงขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจสู่ผลลัพธ์การกระทำ.....	22
2.5 แสดงความสัมพันธ์กระบวนการจูงใจการทำงาน.....	34
3.1 แสดงความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม.....	45



สารบัญย่อ

คำย่อ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (One-Way ANOVA)
Sig.	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ที่ระดับ 0.05
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทฯ ได้จดทะเบียนก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2537 ด้วยเงินทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท มี ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามประสิทธิ์ เป็นบริษัทแม่ บริษัทฯ ก่อตั้งขึ้นเพื่อรองรับงานระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงสูง 69-115 กิโลโวลต์ ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่กำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และ เมื่อปี พ.ศ. 2543 บริษัทได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 10 ล้านบาท เพื่อขยายกิจการด้านบริการให้ครอบคลุมด้าน EPC (Engineering, Procurement and Construction) ไปยังหน่วยงานของลูกค้ำทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น งานจัดหาและก่อสร้างสถานีสูบน้ำ / สถานีไฟฟ้าย่อย 22-115 กิโลโวลต์ ของการประปานครหลวง (MWA), งานจัดหาและก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 115 กิโลโวลต์ / งานรวบรวมและบำบัดน้ำเสียของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (MSU), งานจัดหาและก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 115 กิโลโวลต์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (KKU) และ งานจัดหาและก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อย 115 กิโลโวลต์ / งาน Overhaul เครื่องสูบน้ำสถานีสูบน้ำหนองปลาไหล 1 และสถานีสูบน้ำ Booster Pump ของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) (EAST WATER) และ งานจัดหาและก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (DEDE)

1.1.1 ประเภทของธุรกิจที่ดำเนินการ และวัตถุประสงค์

บริษัทได้เปิดกิจการเพื่อดำเนินการด้านวิศวกรรม รับเหมาก่อสร้างด้านโยธาไฟฟ้า และเครื่องกล โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1.1.1.1 เสริมสร้างสนับสนุนกิจการด้านบริการงานก่อสร้าง (EPC : Engineering Procurement and Construction) บนต้นทุนที่เหมาะสม และให้มีคุณภาพสูงสุด

1.1.1.2 เพื่อให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

1.1.1.3 ให้บริการอย่างมืออาชีพ และลูกค้ำมีความพึงพอใจ

1.1.1.4 สร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้ถือหุ้น พนักงาน และลูกค้า

1.1.1.5 ขยายฐานลูกค้าให้กว้างขวาง ทั้งภาครัฐบาล และเอกชนที่มีความน่าเชื่อถือ

1.1.2 สถานที่ประกอบการ

สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่เลขที่ 100/80 ชั้น 24 อาคารว่องวานิช บี ถนนพระรามเก้า แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320 โทรศัพท์ 02-645-0350-64 โทรสาร 02-645-0377 เบอร์ภายใน เริ่มที่เบอร์ 800 – 826

1.1.3 สถิติพนักงาน

ข้อมูลนี้เป็นสถิติในเดือนมกราคม 2554-กรกฎาคม 2554 ที่แสดงตาม รูปภาพที่

1. และรายละเอียดดังนี้

1.1.3.1 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนมกราคม 2554 = 5 คน อัตราการเข้า
9.01%

จำนวนพนักงานลาออก เดือนมกราคม 2554 = 2 คน อัตราการออก
3.60%

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 มกราคม
2554 = 5 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 มกราคม
2554 = 2 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือนมกราคม 2554 มีพนักงาน 54 คน ปลายเดือน
มกราคม 2554 มีพนักงาน 57 คน

1.1.3.2 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 = 5 คน อัตราการเข้า
8.40%

จำนวนพนักงานลาออก เดือนกุมภาพันธ์ 2554 = 0 คน อัตราการออก
0.00%

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 28
กุมภาพันธ์ 2554 = 10 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 28
กุมภาพันธ์ 2554 = 2 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2554 มีพนักงาน 57 คน ปลายเดือน
กุมภาพันธ์ 2554 มีพนักงาน 62 คน

1.1.3.3 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนมีนาคม 2554 = 2 คน อัตราการเข้า
3.20 %

จำนวนพนักงานลาออก เดือนมีนาคม 2554 = 1 คน อัตราการ
ออก 1.60 %

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31
มีนาคม 2554 = 12 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31
มีนาคม 2554 = 3 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือน มีนาคม 2554 มีพนักงาน 62 คน ปลาย
เดือน มีนาคม 2554 มีพนักงาน 63 คน

1.1.3.4 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนเมษายน 2554 = 2 คน อัตราการ
เข้า 3.20 %

จำนวนพนักงานลาออก เดือนเมษายน 2554 = 3 คน อัตราการ
ออก 4.80 %

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30
เมษายน 2554 = 14 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30
เมษายน 2554 = 6 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือน เมษายน 2554 มีพนักงาน 63 คน ปลาย
เดือน เมษายน 2554 พนักงาน 62 คน

1.1.3.5 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนพฤษภาคม 2554 = 2 คน อัตรา
การเข้า 3.20 %

จำนวนพนักงานลาออก เดือนพฤษภาคม 2554 = 3 คน อัตราการ
ออก 4.80 %

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31
พฤษภาคม 2554 = 15 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31
พฤษภาคม 2554 = 6 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือน พฤษภาคม 2554 มีพนักงาน 62 คน ปลายเดือน พฤษภาคม 2554 มีพนักงาน 63 คน

1.1.3.6 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนมิถุนายน 2554 = 4 คน อัตราการเข้า 6.20 %

จำนวนพนักงานลาออก เดือนมิถุนายน 2554 = 1 คน อัตราการออก 1.55 %

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2554 = 19 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2554 = 7 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือน มิถุนายน 2554 มีพนักงาน 63 คน ปลายเดือน มิถุนายน 2554 มีพนักงาน 66 คน

1.1.3.7 จำนวนพนักงานเข้าใหม่ เดือนกรกฎาคม 2554 = 2 คน อัตราการเข้า 3.03 %

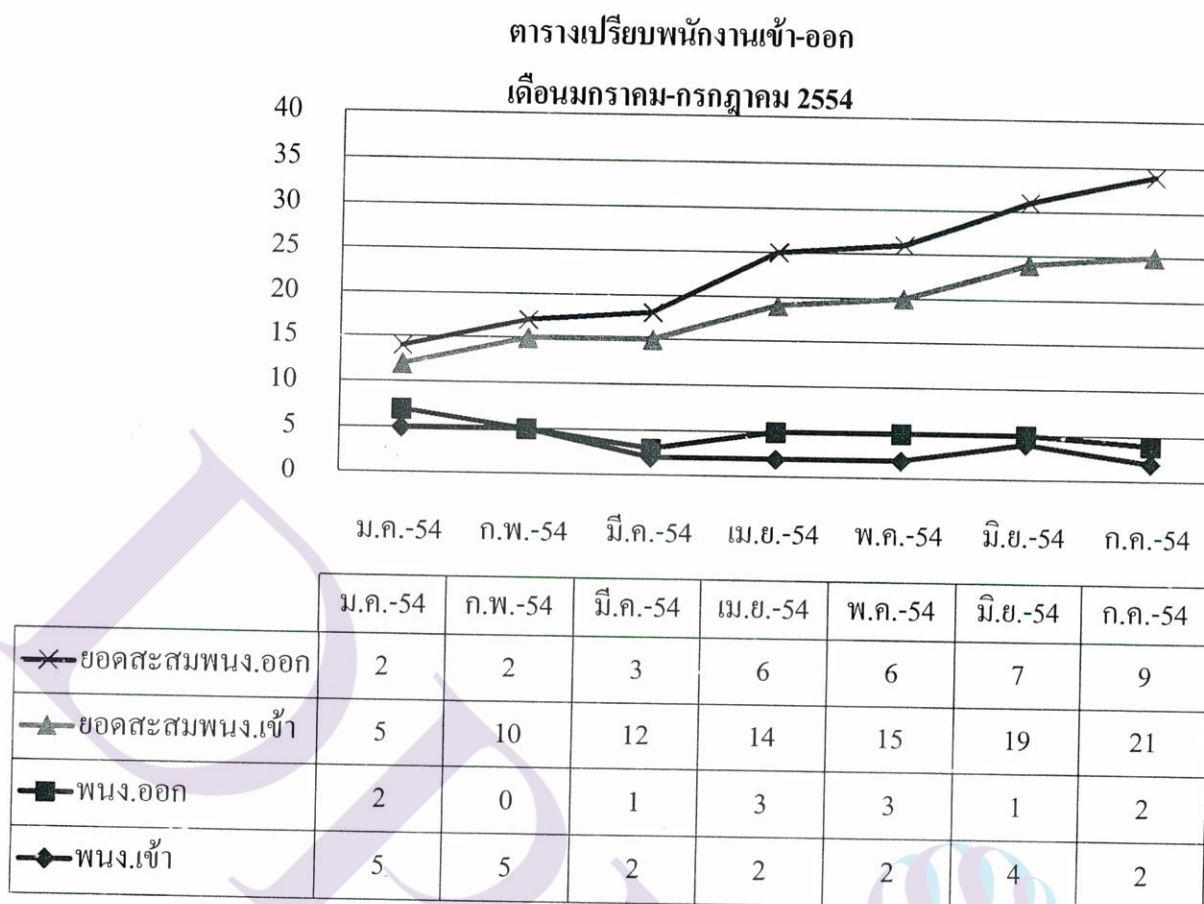
จำนวนพนักงานลาออก เดือนกรกฎาคม 2554 = 2 คน อัตราการออก 3.03 %

จำนวนพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2554 = 21 คน

จำนวนพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้นตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2554 = 9 คน

***หมายเหตุ ต้นเดือน กรกฎาคม 2554 มีพนักงาน 66 คน ปลายเดือน กรกฎาคม 2554 มีพนักงาน 66 คน

ตารางที่ 1.1 ตารางแสดงสถิติการเข้า-ออกของพนักงาน



1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์

เอ็นจีเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.2.2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง และนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจีเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.2 ลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อความคาดหวังในการทำงาน

1.4 ขอบเขตในการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจและความคาดหวังในการทำงาน โดยการสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานเอกชน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด และข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับ กอูล ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเอกชนของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประจำปี 2554 จำนวน 66 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดย การเทียบกับตารางของ YAMANE สุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาโดยวิธีกำหนดสัดส่วน จำนวน 56 คน โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และ ปัจจัยจูงใจ และความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์จากปัจจัยจูงใจ และความคาดหวัง ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน งานที่ได้มีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 การศึกษาทำให้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชน บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.5.2 ผลของการศึกษาทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation and work) หมายถึง การทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากรู้อยากกระทำ เกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอก รางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดๆเลย

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การบรรลุและได้รับความสมหวังเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานเสร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานนั้น

ผลประโยชน์เชิงกู่ล (Reward) หมายถึง เงินค่าตอบแทน เงินช่วยเหลือประเภทอื่น รวมทั้งสิทธิประโยชน์

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน

การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา (Recognition) หมายถึง การได้รับยกย่องชมเชย หรือการได้รับการแสดง ความยินดี จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interpersonal relation : peers) หมายถึง ความสามัคคีกลมเกลียว ความเป็นหนึ่งเดียว ความเสียสละ สัมพันธภาพภายในองค์กร ตลอดจนการได้รับมิตรภาพ และความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

การมีโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Advancement) หมายถึง การที่ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสเข้ารับการอบรมดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับวุฒิสุง

การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี (Physical working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความ เป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

DRU



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจและความคาดหวัง

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พินัส หันนาคินท์ (2542:130) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บังคับบัญชาให้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือ จุดประสงค์ขององค์การ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542:99) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตาม สิ่งจูงใจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นเอง แต่ มूलเหตุของแรงจูงใจคือความต้องการซึ่งสอดคล้องกัน (2542:99)

สรุปได้ว่า ขวัญและแรงจูงใจ คือ อิทธิพลของพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของตนเองพลังที่มีอยู่ในตัวคนเหล่านี้เกิดจากการยั่ว และสิ่งล่อใจต่างๆ ทำให้เกิดพลังของความต้องการนั้นเองเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง (ภาพที่ 1) เช่น แผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นกระบวนการจูงใจ สิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายในความต้องการ แรงขับแรงจูงใจพฤติกรรม เป้าหมาย เงิน ต้องการเงิน แรงจูงใจ ทำงาน เงินกระตุ้นร่างกาย

2.1.2 ความหมายของความคาดหวัง

สุรางค์ จันท์เอม (อ้างถึงใน มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ, 2540) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดบ้างน่าจะไม่มีเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

สกาเวเดียน ปธนสมิทธิ์ (2540:64) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นแนวคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออกดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็น

ด้วยก็ได้ หรืออีกกล่าวหนึ่ง ความคาดหวัง คือ การแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงออกโต้ตอบสิ่งต่างๆ ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ จึงควรพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทัศนคติควบคู่ไปด้วย

เบญจา นิลบุตร (2540:10) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังเกิดจากความรู้สึกนึกคิดในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นอย่างไร อันเป็นความปรารถนาจะให้เป็นไปถึงเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์เป็นต้น จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้ ทั้งนี้ความคาดหวังของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการและเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องนี้จะใช้แนวคิดและทฤษฎีสองประการ คือ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างในการปฏิบัติงานให้กับมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นกรอบหลักในการศึกษา โดยผู้วิจัยเห็นว่า ขวัญและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนสามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างมาก ดังนั้น การสร้างขวัญและแรงจูงใจจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับขวัญ และแรงจูงใจที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากที่สุด ซึ่งทฤษฎีที่ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมเป็นอย่างมากสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierach of Need Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Abaham Maslow)

เป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม (Humaninst Psychology) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่สำคัญๆ มาสโลว์เรียกมนุษย์ว่า “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) เขาได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์แล้วจัดลำดับความต้องการออกเป็นขั้นๆ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า Maslow's Theory of Need Gratificatin ในหนังสือที่เขาเขียน “Motivation and Personality” และ “Toward a Psychology of Being” ซึ่งมาสโลว์ ได้เน้นว่าความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ดังนั้นเขาจึงได้จัดวางลำดับความต้องการออกเป็นขั้น ๆ นั้น จึงเริ่มจากขั้นที่ต่ำสุดไปสู่ขั้นที่สูงสุด โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงๆ ได้นั้นรับการสนองความต้องการในขั้นต้นเสียก่อนมาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์นั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่บัพักระงับความต้องการ

ของตน ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดแรงจูงใจ เขาเห็นว่าโดยธรรมชาตินี้มนุษย์ล้วนเกิดมาดีพร้อมที่จะทำดีถ้าความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเพื่อที่จะสนองความต้องการสู่เป้าหมายและบรรลุสัมฤทธิ์ผล ส่วนในเรื่องการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมอันเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ทุกคนจะมีแรงภายในที่จะไปถึงสภาพที่เรียกว่า “Self-actualization” อันหมายถึงความสามารถที่จะประสบความสำเร็จการตระหนักในความสามารถของตนเอง การยอมรับในตนเองดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่ามาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกชั้นๆ แต่ตำราบางเล่มระบุว่า มี 7 ชั้นบ้าง 5 ชั้นบ้าง แต่ในที่นี้จะนำเสนอเพียง 5 ชั้น เพราะในชั้นที่ 6 อันเป็นความต้องการที่จะรู้และเข้าใจขั้นที่ 7 อันเป็นความต้องการทางสุนทรียะ หากบุคคลใดบรรลุถึงก็หมายถึงได้บรรลุถึงขั้นที่ 5 ไปแล้ว ดังแสดงในภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : (A.H Maslow, 1970:35-38)

ซึ่งอธิบายถึงลักษณะของความต้องการในแต่ละชั้นไว้ให้เห็นชัดเจนดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การขับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจในแต่ละเวลาแต่ละครั้งซึ่งมนุษย์ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดสนองความต้องการที่จำเป็นเพื่อให้ร่างกายได้อยู่รอด เป็นสุข สบายเสียก่อน เช่น เรื่องความหิว ที่ตราบใดเรายังมีความหิวโหย เราจะคิดอยู่เพียงอย่างเดียวว่าทำอย่างไรจึงจะบำบัดความหิวนี้ลงได้ ดังนั้นความต้องการอาหารจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) ความต้องการในความปลอดภัยและมั่นคง (Safety, Security Needs) ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative, and Belongnition Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) ความต้องการที่ประสบผลสำเร็จสูงสุด (Safety, Security Needs)

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Need) เป็นความต้องการการปกป้องคุ้มครอง ความเป็นปึกแผ่น ความรู้สึกที่ปลอดภัยไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีความวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางกาย ในกรณีของนักเรียน เด็กทุกคนจะต้องไปโรงเรียน และเด็กจะอยากไปโรงเรียนถ้ารู้สึกที่ห้องเรียนเป็นที่ปลอดภัยมีบรรยากาศที่อบอุ่นไม่มีการรังแกขู่เข็ญทั้งจากครู และเพื่อนๆ ไม่มีการลงโทษแต่ถ้าเด็กมีความรู้สึกว้าวุ่นทั้งที่โรงเรียน และทั้งที่ห้องเรียนเป็นที่ที่ไม่ปลอดภัย อึดอัด ไม่มีความเป็นกันเอง วิตกกังวล มีการเอาเปรียบเด็กก็ไม่อยากไปโรงเรียน

3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) หากความต้องการในขั้นแรกทั้งสองขั้น ได้รับการตอบสนองด้วยดีและเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการต่อเนื่องสูงขึ้น ไปอีกนั่นคือ ความต้องการยอมรับรวมทั้งการได้รับการยอมรับตัวเองและผลงาน ความรักความเอื้ออาทร อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อนๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้อง อยากมีคนรัก ความต้องการประเภทนี้ยิ่งคนที่ขาดมากจะยิ่งต้องการมาก มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาภายใน เช่น การต้องการความรัก ความห่วงใยความใกล้ชิด ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นตนเองว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ เกิดความอึดอัด อบอุ่น และเกิดความรู้สึกที่ดั่งใจ เช่น คนที่ขาดพ่อแม่ เพื่อน ก็จะต้องต้องการความรักจากคนอื่น มาชมเชยมากขึ้นเพื่อทดแทนความรู้สึก หรือสิ่งที่ขาดหายไปโดยปกติเด็กที่ขาดความรักมักจะมีวิธีเรียกร้องความรักและความสนใจด้วยวิธีการที่แปลกๆ เช่น การลักขโมยการชอบแหย่แกล้งเพื่อนการส่งเสียงดังในห้อง

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเอง และผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเองถ้าต้องการอะไรที่น่าซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง (Social esteem หรือ Esteem for others) ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือเป็นมิตร จะยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดี

ลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (Self esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่าคนประเภทนี้ถ้ามอบหมายงานให้ใครก็จะไม่วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึกๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยสำหรับความต้องการด้านนี้หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนนั้นจะมีความรู้สึกต่ำต้อยไร้ค่า อ่อนแอทางด้านจิตใจ หมดหวัง ไม่มีความหมาย

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-actualization) หมายถึง การที่บุคคลใดๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความต้องการบริสุทธิ์ไม่มีสิ่งใดแอบแฝงในขั้นนี้บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเองให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมทั้งเปิดเผยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่อาจพัฒนาขึ้นไปถึงจุดนี้ได้ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติทุกคนล้วนต้องการที่ให้คนรอบๆ ข้างมองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเองมากกว่าที่จะยอมรับความสามารถของใครๆ การเปิดรับความสามารถยอมรับคุณค่าในคนอื่นจึงจำกัด ในขณะที่เดียวกันก็ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อนจุดบกพร่องของตน

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจและค่าจูน (The Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน พรธณี หงส์พันธ์, 2548:11) หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเวสเทอร์น เสิฟ (Western Preserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา และคณะได้เสนอทฤษฎีการจูงใจและการค่าจูน (The Motivation-Hygiene Theory) ออกเผยแพร่ใน ค.ศ.1959 ความว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization or Self Penalization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งกล่าวตรงกันหลายทฤษฎี

2.2.2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภูมิใจปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

ลักษณะของงาน (Working itself) หมายถึงลักษณะงานที่สนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึงการได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2.2.2.2 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารการเปรียบเทียบกับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน ตามตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุน

ตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุน

องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ	องค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน
<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จในงาน (Working Achievement) - การยอมรับนับถือ (Recognition) - ลักษณะของงาน (Work itself) - ความรับผิดชอบ (Responsibility) - ความก้าวหน้า (Working Advancement) 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน (Salary) - โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Opportunity for Advancement) - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and peers) - สถานะอาชีพ (Job Status) - นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) - สภาพการทำงาน (Working Condition) - ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) - ความมั่นคงในงาน (Security) - วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques)

ปัจจัยคำจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ชาบอร์ก คือ ปัจจัยคำจูงนี้มีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูงย่อมจะเป็นสาเหตุทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานทำถ้าหากว่าปัจจัยคำจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยคำจูงมีอยู่ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยคำจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ชาบอร์กก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน (พรธณี หงส์พันธ์, 2548:13)

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

ลักษณะของผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จคือต้องมีความทะเยอทะยานสูง หวังว่าตนจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้น พยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป อดทนมีความกล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบ ทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ไม่หยุดนิ่ง คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก ต้องการให้เป็นที่รู้จัก เลือกร่วมงานที่มีความสามารถ มุ่งสู่ความเป็นเลิศพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเองตามทฤษฎีดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) McClelland (1961;อ้างถึงใน บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2537:131-132) มีความเชื่อว่าความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมที่ครอบครัวยุติการทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม โดยความต้องการมี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need For Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่

1.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่ปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด หรืออย่างไร

2.2 เป็นคนที่ตั้งความหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย

นั้น

2.3 เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need For Affiliation) เป็นความต้องการ ที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงมีลักษณะดังนี้

3.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

3.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้

3.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง

4. ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มีลักษณะดังนี้

4.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

4.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

4.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

2.2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory)

ผู้ที่ให้ต้นกำเนิดแห่งแนวคิดนี้คือ Edward Tolman แต่ผู้ที่ได้เผยแพร่และสร้างทฤษฎี คือ Victor Vroom โดยที่ Vroom ให้ทรรศนะเกี่ยวกับสมมุติฐาน 4 ประการที่เป็นปฏิกิริยาแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ

2.4.1 การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำสิ่งนั้นได้หรือไม่ มีความรู้ ความสามารถและมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกที่จะแสดงพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินได้มากเพียงใด และมีบทบาทที่สามารถแสดงความสามารถทำได้ดีเพียงใด

2.4.2 การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วทำได้ดีเพียงใด

2.4.3 การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือไม่

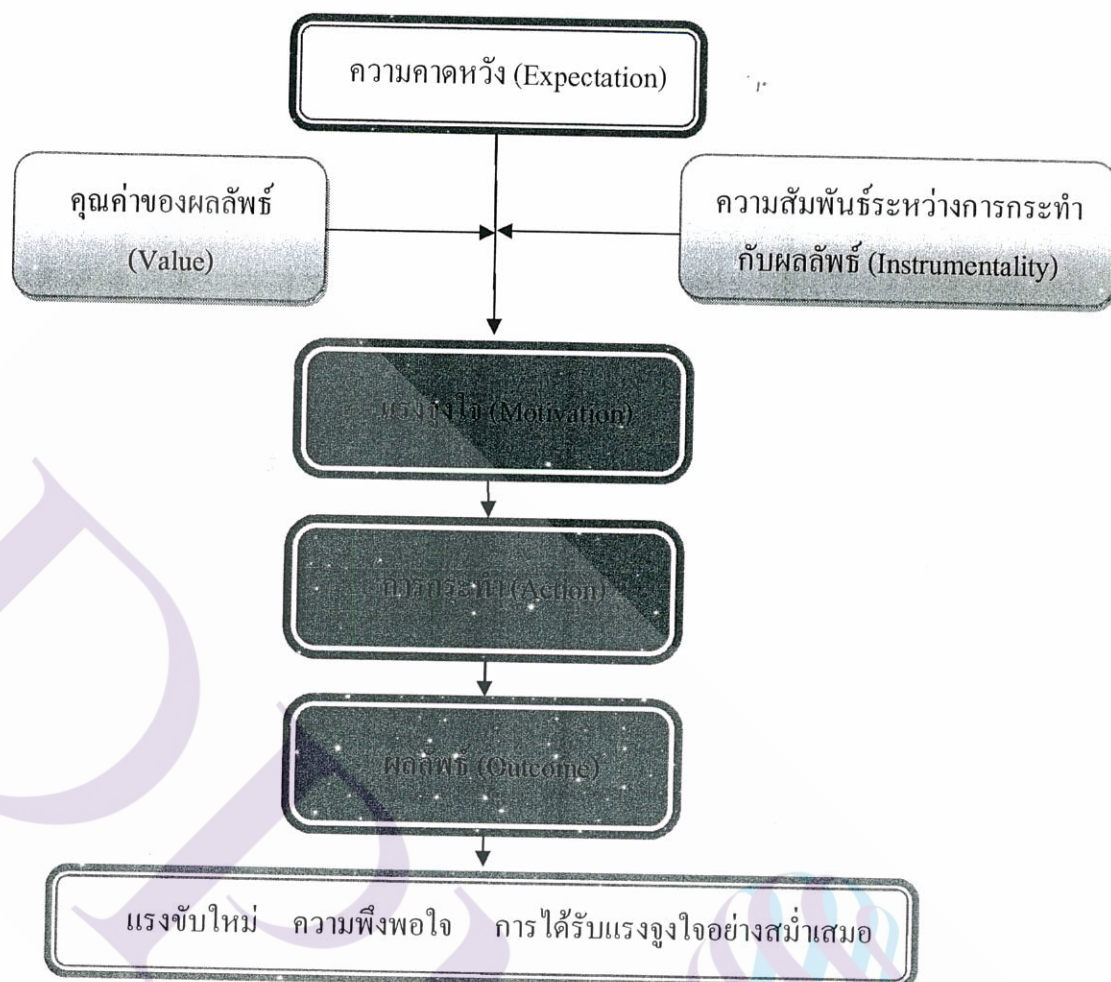
2.4.4 การตีผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่ากระทำแล้วมีค่า เขาก็อยากทำ แต่ถ้าไม่มีค่าเขาก็ไม่สนใจ จึงสรุปได้ว่าคนเรามีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งใดๆ ย่อมมีความคาดหวังตามเงื่อนไขข้างต้น เพราะหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปแล้วแรงจูงใจย่อมขาดหายไปด้วย เมื่อคู่ตามสภาพแล้ว ทฤษฎีเน้นเรื่องการพัฒนา โดยที่ Vroom เน้นว่ามนุษย์ควรรู้จักตนเอง รู้ขีดจำกัดและความสามารถของตน

ดังนั้นทฤษฎีความคาดหวัง Vroom หรือ Expectation Theory บางที่เรียกว่า VET Theory และได้กำหนดเป็นสูตรไว้ดังภาพที่ 2.2

$$\text{การจูงใจ (หรือแรงจูงใจ)} = \text{คุณค่าของผลลัพธ์} \times \text{ความคาดหวัง} \times \text{ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์}$$

ภาพที่ 2.2 แสดงสูตรของทฤษฎีความคาดหวัง

1. คุณค่าของผลลัพธ์ แต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือความต้องการ ถ้าต้องการมากจะมีค่าเป็นบวก แต่เฉยๆ ไม่รู้สึกยินดีร้าย จะมีค่าเป็นศูนย์ และถ้าไม่ชอบหรือไม่ต้องการจะมีค่าติดลบ
2. ความคาดหวัง คือความน่าจะเป็นที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด ถ้าคนเชื่อแน่ว่า หากทำงานเต็มที่จะสามารถทำให้ได้ผลผลิตสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม ถ้าเชื่อว่าถึงแม้จะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดก็ไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังก็จะเท่ากับศูนย์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ อธิบายได้ว่า แรงจูงใจของแต่ละคนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับ หรือที่คิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำกรนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่บุคคลจะมีหรือไม่ หรือมีมากน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถอธิบายได้ในลักษณะของรูปแบบทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Model)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลก็มีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาวะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

สุรพล พะยอมเข้ม (2545:57-58) ได้กล่าวว่าเป็นการอธิบายพฤติกรรมในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับ 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า (Valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการ

กระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบดังนี้

การรับรู้คุณค่า (Valence:V) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนนั้นๆ หรือตามภาวะที่เป็นจริง เช่น บุคคลที่ต้องการได้รับการยกย่องเชื่อถือจากคนทั่วไปสูงแล้ว เขาจะเห็นว่าการได้เริ่มต้นทำงานใหม่ๆ หรือการได้รับการสนับสนุนมีคุณค่าสูง สำหรับคนที่ต้องการความมั่นคงสูง จะเห็นว่าเบียดำนาญ หรือการไม่ถูกปลดจากงานมีคุณค่าสูง สำหรับบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือต้องการทำตามอุดมการณ์ที่แท้จริงของตนสูง จะเห็นว่าความท้าทายของงานหรือได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่มีความค่าสูง ดังนั้น การรับรู้คุณค่าจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนแท้จริงของตนสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality:I) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก หรือผลสำเร็จของงาน จะทำให้ได้รับผลตอบแทนเป็นอันดับต่อไป เช่น บุคคลที่เข้าใจว่าเขาจะได้รับเงินเพิ่มมากขึ้น หรือได้รับสิทธิพิเศษถ้าหากเขามีผลผลิตสูง ซึ่งได้จากการพยายามในการทำงานหนัก ผลผลิตนั้นจึงมีค่าความสัมพันธ์หรือค่า I สูง

ความคาดหวัง (Expectancy:E) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน Vroom (1964 อ้างถึงใน บุญมั่ง ธนาสุวัฒน์, 2537:133-134) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้นสร้างขึ้นมาจากสมมติฐาน 4 ประการ ดังนี้

1.งานนั้นๆ เราสามารถทำได้หรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่าไม่ คือไม่สามารถจะทำงานนั้นได้ อาจจะไม่อยู่ในวิสัยที่จะทำได้ เช่น ยากเกินไป ความสามารถไม่พอ เป็นต้น มนุษย์ก็ไม่คิดที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าคำตอบบอกว่า ทำได้ก็จะต้องถามคำถามที่สองต่อไป

2.สามารถทำงานนั้นได้หรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่า ทำได้แต่ทำไม่ได้ดี มนุษย์ก็จะไม่สนใจที่จะทำงานนั้นต่อไปเพราะรู้อยู่แล้วว่าทำไม่ได้ดี ก็ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไปทำไมมนุษย์ก็จะหยุด ไม่คิดทำงานนั้น แต่ถ้าคำตอบบอกว่าสามารถทำได้ดี ก็จะถามคำถามต่อไปว่า

3.แล้วจะได้อะไรตอบแทน สิ่งตอบแทนนั้นคุ้มค่าหรือไม่ ถ้าคำตอบบอกว่าสิ่งที่จะได้มานั้นไม่คุ้ม มนุษย์ก็จะเลิกคิดที่จะทำงานนั้น เพราะผลที่ได้ไม่คุ้มก็ไม่ต้องทำ แต่ถ้าคำตอบบอกว่าคุ้ม ก็ต้องถามคำถามสุดท้าย

4. สิ่งตอบแทนนั้น ฉันต้องการหรือไม่ ถึงแม้ว่าสิ่งตอบแทนหรือค่าตอบแทนจากผลงานนั้นจะคุ้ม แต่ถ้าฉันไม่ต้องการ ฉันก็จะไม่ทำงานนั้น ถ้าคำตอบบอกว่าฉันต้องการ มนุษย์ก็จะลงมือทำงานนั้นอย่างไรก็ตามระดับความหวังของแต่ละบุคคล เป็นเหตุให้บุคคลนั้นๆ แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นๆ คนที่มีความหวังและสมหวังต่อความสำเร็จก็จะเหยิบระดับความหวังให้มากขึ้นหรือสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่สมหวังในสิ่งที่คาดหวัง ก็มักจะลดระดับความคาดหวังให้ต่ำกว่าเดิมดังนั้นในคนที่ประสบความสำเร็จ จะเพิ่มความเข้มข้นของระดับความทะเยอทะยานแต่ในบุคคลที่ผิดหวังก็จะลดหรืออ่อนกำลังของความคาดหวังและทะเยอทะยาน อย่างไรก็ตามความคาดหวังก็สามารถเป็นพลังจูงใจส่งเสริมการทำงานให้ก่อปรด้วยความหวังได้เช่นกัน ดังภาพที่ 2.4



ที่มา : สุโขทัยธรรมมาธิราช ; อ้างถึงใน อริยา คูหา, 2546 : 75

ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจสู่ผลลัพธ์การกระทำ

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

วิธีการจูงใจหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางเลือกหรือกลวิธีหลายอย่างต่างกันอาจจำแนกวิธีการจูงใจดังกล่าวได้ ดังนี้

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต (2544 : ตำเนา) จำแนกประเภทแรงจูงใจได้ 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ

แรงจูงใจปฐมภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกายไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความ ต้องการเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น

ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลภายในร่างกายได้ เช่น หญิงมีครรภ์ชอบรับประทานอาหารบ่อยครั้ง เพราะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นต้น

ความกระหาย โดยปกติแล้วมนุษย์มักจะสูญเสียน้ำภายในร่างกายตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นทางผิวหนัง ปาก หรือการถ่ายปัสสาวะ จะทำให้ร่างกายขาดน้ำ มีความรู้สึกกระหายเมื่อได้น้ำจะทำให้ความกระหายหมดไปได้

ความต้องการทางเพศ ลักษณะความต้องการทางเพศเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล จะมีผลทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการทางเพศ เช่น เมื่อเกิดความ ต้องการทางเพศทำให้ลูกหญิงสาวไปชมจีน

ความต้องการอากาศ ความต้องการอากาศจัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อบุคคลขาดอากาศเมื่อใดก็ตามจะเกิดแรงจูงใจที่มีความรุนแรงมาก ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอากาศหายใจ

การนอนหลับ การนอนหลับจัดว่าเป็นความต้องการทางด้านสรีระประการหนึ่งเมื่อ บุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ความอบอุ่นและความเย็น สภาพความร้อนและความเย็นของอุณหภูมิจะเป็นตัวเร้า (แรงจูงใจ) ประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

ความเจ็บปวด เมื่อร่างกายของบุคคลเกิดความเจ็บปวด เป็นผลขาดเจ็บบุคคลจะมีพฤติกรรมด้วยไปหาแพทย์เพื่อทำการรักษาให้หายจากความเจ็บปวดนั้น

2. แรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้าน สรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุกๆ เรื่อง เช่น

การเคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่างๆ แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพราะมีความ ต้องการที่จะมีการเคลื่อนไหวไปมา และมีความรู้สึกที่อยากจะทำกิจกรรมต่างๆ

กลัว เมื่อเกิดความรู้สึกกลัวขึ้นมา ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ เช่น การหลีกเลี่ยง หรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัวนั้น

ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีความอยากรู้อยากเห็นเพื่อให้บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่างๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ความสนใจ ความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างมากมาย จึงจัดว่าความสนใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

2. แรงจูงใจทฤษฎี

แรงจูงใจทฤษฎีเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็กๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอด แต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกรังด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจทฤษฎีจึงเป็นสิ่งที่จูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจทฤษฎี เช่น ความต้องการที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไรบุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับจะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้นๆ เป็นต้น

อริยา คูหา (2546:10) แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากรู้อยากกระทำ เกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอกรางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดๆ เช่น การที่เด็กชายเสริมชอบวิชาคอมพิวเตอร์ความชอบทำให้เขาตั้งใจเรียน ขยันเอาใจใส่ ใฝ่เรียนและฝึกฝนปฏิบัติเกี่ยวกับวงจรอุปกรณ์ การใช้คอมพิวเตอร์ จนเกิดความคล่องแคล่ว เหล่านี้จะ เป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นเรียนได้ดีคือยามีประสิทธิภาพ แรงจูงใจประเภทนี้มีค่าและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจใฝ่รู้ การเอาใจใส่ ความสนใจ ความชอบ ความศรัทธา ความคาดหวังต่อตนเอง กำลังใจ บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล เป้าหมาย ความต้องการส่วนตัวโน้มน้าวโน้มนำตนเอง ความก้าวหน้า ความสำเร็จเหล่านี้เป็นลักษณะที่มีอยู่แล้วในบุคคลทุกคน ซึ่งแต่ละคนแต่ละวัยก็จะมี ความสนใจแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงแรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล คำชมเชย เงินเดือน ดาว เกียรติยศชื่อเสียงมาตรฐานสังคม ความคาดหวังของผู้อื่น เป็นต้น ที่โน้มน้าวให้บุคคลมี

พฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจที่สำคัญประเภทนี้ ได้แก่ การแข่งขัน และการร่วมมือ ความสำเร็จในการทำงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

2.4 ชนิดของแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีผู้ศึกษาและจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายประการด้วยกัน คือ

2.4.1 แรงจูงใจในทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิต เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติไม่จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้เกิดเมื่อร่างกายอยู่ในสภาวะของการขาดความสมดุลจนทำให้เกิดความต้องการขึ้นและจะรบกวนร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการนั้นๆ เพื่อร่างกายเข้าสู่สภาวะสมดุลดั้งเดิม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอบอุ่น หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด หรืออันตราย เป็นต้น

2.4.2 แรงจูงใจในทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) เป็นผลมาจากความต้องการพื้นฐานทางจิตใจมีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยให้คนเราด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

2.4.3 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติแต่เกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้จากสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยสังคมในระดับต่างๆ ตั้งแต่ครอบครัวและสถานศึกษาจะถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยม ทักษะ และความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกจึงทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมเกิดความต้องการที่คล้ายคลึงกันด้วย เช่น สังคมไทยให้ความสำคัญกับคนมีเงิน เงินจึงสามารถสร้างแรงจูงใจทางสังคมให้กับคนไทยในการพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้เงินมาตามความปรารถนาของตน จะเห็นได้ว่าความต้องการเงินไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นเพราะได้เรียนรู้จากสังคม สำหรับแรงจูงใจทางสังคมนั้นอาจเกิดจากความต้องการทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น แรงจูงใจทางสังคมที่เกิดจากความต้องการประเภทรูปธรรม ได้แก่ ความต้องการเงิน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ฐานะทางสังคม ส่วนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการได้รับความภาคภูมิใจ คำยกย่องชมเชย ความสำเร็จ ชื่อเสียง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมที่เกิดจากความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนทั้งสิ้นสำหรับแรงจูงใจทางสังคมในส่วนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่ควรกล่าวถึงในที่นี้ ได้แก่

2.4.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็ตาม บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทน และไม่เกิดความย่อท้อ ในทางตรงกันข้ามกลับยิ่งจะพยายามหาทางฟันฝ่า และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจที่จะเกิดขึ้นกับตน ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้แล้วบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะรู้สึกกังวลอยู่ตลอดเวลา

David McClelland (1962, อ้างถึงใน; เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546:153-154) กล่าวว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือบุคคลที่มีความทะเยอทะยานสูงและไม่ได้ทำงานเพื่อหวังเงินจางรางวัล เหมือนกับคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่สิ่งที่คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องการคือ ความภาคภูมิใจจากการที่ตนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ Dollard Miller (1950, อ้างถึงใน เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546:154) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นมักจะมาจากครอบครัวที่ใช้วิธีการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยที่让孩子ได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ฟังพาดตนเอง และมีอิสระทางความคิดสำหรับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี ดังนี้

1. ชอบทำงานที่ยากและท้าทายสลับซับซ้อนได้เป็นเวลานานๆ
2. ชอบการแข่งขันและต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยานสูง
4. ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
5. มีเป้าหมายที่เด่นชัดแน่นอน
6. เป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบการเลียนแบบ
7. มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า
8. มีระดับความคาดหวังสูง
9. มีความอดทนและมานะบากบั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ
10. ชอบทำอะไรด้วยตนเอง

2.4.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้ผู้อื่นรัก ยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ และแสดงไมตรีจิตต่อตนเองทั้งนี้เนื่องจากไม่ต้องการที่จะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง อย่างไรก็ตามก็ ตามรูปแบบของพฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์แต่ละสังคมต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมของแต่ละสังคม พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะ

มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และชอบเข้าสังคม การแสดงออกทั้งหลายนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก การยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม แต่ในบางครั้งการที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่สูงเกินไปอาจมีบุคลิกภาพตามใจผู้อื่นมากเกินไป มักจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับบุคคลอื่นทั้งความคิดและการกระทำ ส่วนคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ต่ำมักจะพอใจที่จะเก็บตัวตามลำพังมากกว่าไม่มีความปรารถนาจะทำกิจกรรมกับคนอื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ยาก ไม่สนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มักจะทำตามความพอใจของตนเท่านั้น จึงเกิดความขัดแย้งกับคนอื่นเสมออย่างไรก็ตาม การที่บุคคลพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไปในระดับใดได้นั้นจะขึ้นอยู่กับวิธีการอบรมเลี้ยงดูของแต่ละครอบครัว กล่าวคือ ถ้าครอบครัวเลี้ยงดูให้เกิดความไว้วางใจผู้อื่นเห็นความสำคัญและคุณค่าทางสังคม ยอมรับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ให้ความรักความอบอุ่น ไม่แสดงออกความก้าวร้าว ข่มขู่ สอนให้เคารพผู้ใหญ่ ย่อมจะทำให้เด็กในครอบครัวนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับเหมาะสม ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ชอบทำงานเป็นหมู่คณะ
2. ชอบเข้าสังคม มีบุคลิกภาพประเภทแสดงตัว
3. ชอบแสดงความเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้อื่น
4. รักผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นรักตน
5. พยายามสร้างไมตรีกับบุคคลทั่วไป
6. ยิ้มแย้มแจ่มใส
7. มีความเสมอต้นเสมอปลาย
8. หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและการทะเลาะเบาะแว้งกับผู้อื่น

2.4.3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความทะเยอทะยาน รักความก้าวหน้า แสวงหาตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเกินไป อาจจะไม่คำนึงถึงความถูกต้องและชอบธรรมในการได้มาซึ่งอำนาจไม่พอใจกับสถานการณ์ที่มีผู้นำหลายคนในเวลาเดียวกัน ชอบโต้แย้งคัดค้าน ถกเถียง เอาชนะ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ต้องการเป็นใหญ่ ยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง จะเกิดความเครียดเมื่อตนเองอยู่ในฐานะผู้แพ้เพราะฉะนั้นบุคคลจึงควรมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับที่พอเหมาะ ทั้งนี้เนื่องจากจะช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตน สามารถจะแสดงศักยภาพของตนได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ คือเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี ขณะเดียวกันก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจกับความก้าวหน้าที่เกิดจากความสามารถของตนอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่

อำนาจดำมักจะเป็นคนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เฉื่อยชา มีชีวิตอย่างไร้จุดหมาย ชอบความสบาย เป็นต้น

2.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน การผลิตและอื่นๆ ซึ่งนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานและของคน

1. แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเอาสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หากเขาบรรลุเป้าหมายการทำงาน คนมาชมผลงานของเขาหรือให้เขาได้ทำงานที่ถนัด พนักงานเหล่านั้นย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิตและผลงานขององค์กร ในหน่วยงานใดก็ตามถ้าใช้หลักการและเทคนิคการจูงใจเข้าช่วยในการบริหารงานแล้วก็จะเป็นการเพิ่มพูนผลงานของพนักงานและผลผลิตขององค์กรทั้งนี้เพราะพนักงานหรือผู้ถูกจูงใจจะขยันทำงานมากยิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน การที่หัวหน้างานจะใช้การจูงใจพนักงานนั้นจำเป็นต้องทราบเสียก่อนว่างานหรือผลงานของพนักงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นได้ผลอย่างไร ดีหรือไม่ แล้วจึงพิจารณาใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานนั้น

4. แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็จะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ โดยไม่ยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องก็จะมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดชมเชยให้ผู้อื่นฟัง จัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ขจัดปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของหัวหน้าหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม

5. แรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้โดยทั่วไป พนักงานจะรับผิดชอบเฉพาะงานที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น การที่จะคิดงานใหม่ งานสร้างสรรค์เมื่อกลับไปบ้านย่อมทำได้ยาก เว้นแต่พนักงานที่มีหัวหน้าที่คอยให้ความรักให้กำลังใจเมื่อทำงานบรรลุผลเท่านั้น ดังนั้นการใช้เทคนิคการจูงใจโดยการให้ความรัก การให้กำลังใจหรือการเสริมแรง จะช่วยให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนากลายเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กรได้

6. แรงจูงใจเป็นการเพิ่มพนักงานการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นมักจะไม่ได้ใช้ความสามารถเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยจะสังเกตได้จากขณะปฏิบัติงานนั้นพนักงานมักจะมีอาการอ่อนเพลีย อ่อนระโหยโรยแรงซึ่งแสดงว่าถ้าทำต่อไปอีกคงไม่ไหวแต่ในช่วงดังกล่าวถ้าหัวหน้าได้นำเอาสิ่งจูงใจที่เขาชอบมาเร้าใจ พนักงานเหล่านั้นก็จะมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาทันที องค์กรก็จะได้ผลงานจากพนักงานเพิ่มขึ้นอีกทั้งๆ ที่ไม่ได้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

การสร้างขวัญและแรงจูงใจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นความสำคัญของงาน หรือการสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน ไม่สามารถสร้างได้ทุกสถานการณ์ ถึงแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนมากจะมองเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลของการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลหนึ่งๆ ย่อมมีภาระหน้าที่ หรือปัจจัยอื่นๆ อันเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลงไป ซึ่ง เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้สรุปว่า มีนักวิจัย นักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ ยังไม่เห็นพ้องต้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามนักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.6.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:59) ได้กล่าวว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนา บุคคลต้องการที่จะเป็นนายของตนเองและในการปฏิบัติงานบางอย่างนั้น บุคคลบางกลุ่มอาจมีความปรารถนาและแสดงพฤติกรรมที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่วนทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจสอดคล้องกับ บุศรา เตียรบรรจง (2546:4) ที่กล่าวว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงสภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย นอกจากนี้ ธีรารัตน พลหาญ (2543:8) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน ในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะอาดของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ

ความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานจากการศึกษางานวิจัยของสุภาดา คำสุชาติ(2536) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับเบอร์ (Burr, 1981:3794-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยฟลอริดา การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูนของเฮอรัชเบิร์กวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูนของเฮอรัชเบิร์กกับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค่าจูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคลีเมนต์ (Clements, 1983:2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค่าจูน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนต้า(Dereienda, 1988:1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนศรีรัตนบุณยोरิชะ (2538:99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill, 1984:94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัยจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจ และถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูน

ประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครู ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้นๆ จนสำเร็จ

2.6.2 ด้านการยอมรับนับถือ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวไว้ว่าการให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไร บุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้ การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ และ ธรวารรรถ พลหาญ (2543:8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น สอดคล้องกับ บุศรา เตียรบรรจง (2546:4) ที่กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือความคิดเรื่องส่วนตัว เป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในสถานะของตนเอง นอกจากนี้ ทิพมาศ แก้วchim (2542:8) ยังได้กล่าวอีกว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ และได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

2.6.3 ด้านความรับผิดชอบ บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ส่วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้อำนาจ และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ธรวารรรถ พลหาญ (2543:8-9) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงาน และความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และทันเวลารวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.6.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:59) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต หรือมีความเจริญงอกงามในชีวิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายและมีเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้นบุคคลย่อมต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้ นับเป็นแรงจูงใจสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน ทิพมาศ แก้วchim (2542:8) ได้ให้

ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่าหมายถึงการที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลสอดคล้องกับบุศรา เตียรบรรจง (2546:4) ที่ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นนอกจากนี้ ฐราวรรณ พลหาญ (2543:8) ยังได้กล่าวอีกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

2.6.5 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้น ให้ปฏิบัติด้วยเนื่องจาก บุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตนย่อมส่งผลให้ งานประสบความสำเร็จได้ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529:59) และทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับ ฐราวรรณ พลหาญ (2543:8) ที่ได้กล่าวว่าการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2.7 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ขวัญและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วย บำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของคณงานในการปฏิบัติงานได้ ฉะนั้นผู้เป็น นักบริหารหรือหัวหน้างานควรจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน พรนพ พุกกะพันธ์ (2544:243) กล่าวถึง ประโยชน์ของแรงจูงใจมีดังนี้

2.7.1 เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลัง ร่วมในการปฏิบัติงาน

2.7.2 ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

2.7.3 ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

2.7.4 ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีวินัย และ ศีลธรรมอันดีงาม

2.7.5 ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ในห้วงคือ การมีความเจริญก้าวหน้า

2.7.6 ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกาย สุขใจในการปฏิบัติงานจะนั่นจึงทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

อริยา คูหา (2546:6) เน้นว่าแรงจูงใจสามารถนำมาใช้ในทุกกิจกรรมในการดำรงชีวิต เช่น การประกอบอาชีพ การเรียน การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การวางแผน การกีฬา เช่น แรงจูงใจกับการกีฬา นั่นคือ ทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้นักกีฬามีพลัง มีแรงขับ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น อึกเหิม สู้ ตั้งใจพัฒนาสติของตนเอง มีแรงขับฝึกฝน ขยันฝึกซ้อม มุ่งมั่นต่อชัยชนะ และความสำเร็จ ในการนี้แรงจูงใจเป็นตัวจักรสำคัญ หากพี่เลี้ยง และโค้ช สามารถสร้างแรงจูงใจ ขยันฝึกซ้อมให้เกิดมีในตัวนักกีฬาได้ก็นับว่าได้ประสบความสำเร็จไปแล้วเกินครึ่ง แรงขับหรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาเพื่อนำเอาแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจากกระบวนการจูงใจที่กล่าวถึงในตอนต้น หากนำมาอธิบายขยายไปสู่การจูงใจการทำงานแล้วสามารถเขียนแผนภาพความสัมพันธ์ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงความสัมพันธ์กระบวนการจูงใจการทำงาน

จากภาพสามารถอธิบายกระบวนการจูงใจได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการของคนงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย เงิน ความก้าวหน้า
2. ความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจได้
3. ความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด
4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
5. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

6. ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่การจูงใจในการแสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันต่อไป

การจูงใจของพนักงานจะเกิดเป็นวงจรลักษณะนี้ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการจะเปลี่ยนหรือปรับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะต้องวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะต้องรู้ถึงความต้องการแฝงและความคาดหวังของพนักงาน ประสบการณ์ด้านผลตอบแทนจากการทำงานของพนักงานเป็นอย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน กระบวนการจูงใจในการทำงานจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์การจูงใจของพนักงานในองค์การทุกลักษณะ ซึ่งเราสามารถหาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการความคาดหวังของพนักงานได้จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ดังนี้

เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและเงินค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ การขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เชออร์ค ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:260-274)

ผลประโยชน์เกื้อกูล (Reward) หมายถึง ประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ การลา การได้รับค่าชดเชยต่างๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยในการดำรงชีพและการบริการต่างๆ เป็นการตอบแทนที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่คนนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้แล้ว ถือว่าเป็นการสร้างขวัญการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย การมีสหกรณ์ออมทรัพย์

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทันตามเวลา ความสำเร็จของงานเป็นที่พอใจของตนเองเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ดังที่ ดำรงค์ ชลสุข (2537:66) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคคลว่าทุกคนย่อมมีความภูมิใจ ดีใจ เมื่อได้รับความสำเร็จ ดังนั้น เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารแสดงความยินดี มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานได้

ความสัมพันธ์ในที่หน่วยงาน (Interpersonal relation:peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านงานความสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีสามัคคี

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537:153) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

1. การทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การทำความเข้าใจการรับรู้ ซึ่งการรับรู้เป็นการแปลความหมายของอาการสัมผัสออกมาเป็นปัจจัยสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผู้อื่น ประกอบด้วย
3. ตัวผู้รับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความสนใจ ความตั้งใจ สภาวะอารมณ์ทัศนคติ อายุหรือประสบการณ์
4. ตัวผู้ถูกรับรู้ ได้แก่ ลักษณะประจำตัว ตำแหน่งหรือบทบาททางสังคมความเต็มใจในการเปิดเผยตนเองต่อผู้อื่น
5. การผูกพันกับเอกลักษณ์ประจำกลุ่ม
6. สภาวะแวดล้อมรอบตัว
7. ทัศนคติต่อตนเอง และผู้อื่น การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะต้องปรับทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:89) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า

1. มีคุณลักษณะของผู้นำที่ดี
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน
4. เป็นที่พึ่งได้ของกลุ่มหรือสมาชิก
5. มีความเป็นกันเองกับสมาชิก
6. เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม
7. ช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้
8. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของสมาชิก
9. ให้กำลังใจยกย่องชมเชย
10. วางตัวได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
11. ชักจูงให้ทำงานและเห็นประโยชน์จากความสำเร็จของงาน
12. มีความประพฤติเหมาะสม

นอกจากนี้ในการปฏิบัติงาน ผู้เป็นหัวหน้างานควรจะได้มีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่บทบาทที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะของประชาธิปไตย
2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. ความสำเร็จความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรัก ผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน
7. มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ
8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
9. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
10. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะผลประโยชน์ของหมู่คณะ
11. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน

การทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อให้ทำงานด้วยกันได้ดี ผู้ที่อยู่ในองค์การได้นานมีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อร่วมงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีดังนี้

1. เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความตั้งใจ ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเขา
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา
4. อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจและเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความรับผิดชอบหรือซักทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์ เป็นวิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคน และช่วยเสริมให้กลุ่มคนมีความสามารถจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล มนุษย์สัมพันธ์เป็นการนำเอาบุคคล เข้ามาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การยอมรับนับถือผู้บริหาร (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในขั้นที่ 4 และตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือนั่นเอง การยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยด้านความก้าวหน้าตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical working condition) สภาพการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงพฤติกรรมการทำงาน แต่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการแสดงพฤติกรรมต่องานการศึกษา เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการจัดการให้คนงานทำงานให้ได้ผลิตผลสูงสุดเกิดความพึงพอใจ และไม่กระทบต่อสภาพร่างกายและจิต ดังนั้นสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ และชั่วโมงการสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ บุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชยธร กิ่งสกุล (2543) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีกำลังขวัญมากที่สุดในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือความตั้งใจในการทำงานและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่ง และสาขานาคาร และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

นุชลี โพธิวรากร (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงจากตัวอย่างงานวิจัยในประเทศ

สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยภาพรวมระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลางบุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานสภาพความพอใจในงาน อายุราชการรายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงปลอดภัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่สำคัญ คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล ความสำเร็จของงานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา และผลประโยชน์เกื้อกูลในการทำงานที่ดี จึงแสดงเป็นกรอบความคิดดังภาพที่ 3.1

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน
- รายได้

ปัจจัยจูงใจ และความคาดหวัง

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับความยอมรับนับถือ
- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- นโยบายและการบริหาร
- การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- การบังคับบัญชา
- ผลประโยชน์แก่กุล

ตัวแปรตาม

ผลลัพธ์จากปัจจัยจูงใจ และความคาดหวัง

- ความตั้งใจในการทำงาน
- ความร่วมมือในการทำงาน
- งานที่ได้มีประสิทธิภาพ
- ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร

ภาพที่ 3.1 แสดงความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประจำปี 2554 จำนวน 66 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประจำปี 2554 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยการเทียบกับตารางของ YAMANE ดังนั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาจะต้องแจกแบบสอบถามได้อย่างน้อย จำนวน 56 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) เพื่อทราบถึงตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีจำนวน 48 ข้อ โดยยึดแนวคิดของ Herzberg คือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือผู้บริหาร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ในแต่ละข้อคำถามให้ตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียวคือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวัง และแนวทางในการทำงานของบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีจำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จึงใช้ข้อคำถามให้ตอบในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจ มาก
- 3 หมายถึง ผลต่อขวัญและแรงจูงใจ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจ น้อย
- 1 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจ น้อยที่สุด

3.4 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ในการทำงานตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 นำข้อมูลและหลักทฤษฎีที่ศึกษา มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาโดยกำหนดขอบเขตของแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามในแต่ละด้าน ดังนี้ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง จำนวน 48 ข้อ

3.4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

3.4.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้เกิดความสมบูรณ์

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามเข้าไปแจกให้กับพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของประชากรของกรณีศึกษานี้มีจำนวน 56 คน

3.5.2 เข้าเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 51 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 91 และหลังจากนั้นจึงดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดหมวดหมู่ตามลักษณะของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ หลังจากนั้นจึงนำไปหาอัตราร้อยละ(Percentage)

3.6.2 ข้อมูลที่ได้จากนำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าร้อยละ และบรรยายตารางประกอบ

3.6.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามตรวจสอบให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

- 5 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจหรือความรู้สึกที่กำหนดคนนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีผลต่อและแรงจูงใจหรือความรู้สึกที่กำหนดคนนั้น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีผลต่อและแรงจูงใจหรือความรู้สึกที่กำหนดคนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผลต่อและแรงจูงใจหรือความรู้สึกที่กำหนดคนนั้น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีผลต่อและแรงจูงใจหรือความรู้สึกที่กำหนดคนนั้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.5 แปลผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ชนิด 5 ระดับ

- 4.50-5.00 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก
- 3.50-4.49 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานสูง
- 2.50-3.49 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
- 1.00-1.49 หมายถึง มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานต่ำมาก

3.6.6 ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

3.6.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.7.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้หาจำนวนร้อยละของความคิดเห็นแต่ละอันดับใช้สูตรดังนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทนค่าร้อยละ

f แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทนจำนวนความถี่ทั้งหมด

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{จำนวนของรายการนั้น}}{\text{ความถี่รวม}} \times 100$$

3.6.7.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ \bar{X} ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

n แทนจำนวนของคะแนนในกลุ่ม

3.6.7.2 ใช้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อตรวจสอบการกระจายของคะแนนจาก
สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนค่าคะแนน

N แทนจำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

Σ แทนผลรวม

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-distribution)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (One-Way ANOVA)
Sig.	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ที่ระดับ 0.05
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน และรายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงผลดังตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง

คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	28	54.9
หญิง	23	45.1
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 อันดับรองลงมาคือเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง

คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	6	11.8
25-40 ปี	38	74.5
41 ปีขึ้นไป	7	13.7
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 อันดับรองลงมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ส่วนอันดับท้ายสุดคืออายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	38	74.5
สมรส	13	25.5
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ มี สถานภาพโสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 อันดับรองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	19.6
ปริญญาตรี	33	64.7
สูงกว่าปริญญาตรี	8	15.7
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่า พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 อันดับรองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 อันดับท้ายสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง

คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1-7 ปี	36	70.6
8-14 ปี	9	17.6
15 ปีขึ้นไป	6	11.8
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน พบว่า พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-7 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 อันดับรองลงมาคือ 8-14 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ส่วนอันดับท้ายสุดคือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง

คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	3.9
10,001-15,000 บาท	11	21.6
15,001-20,000 บาท	12	23.5
มากกว่า 20,000 บาท	26	51.0
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 อันดับรองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อันดับรองลงมาอีกคือ รายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ส่วนอันดับท้ายสุดคือ รายได้ระหว่างน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การนำเสนอผลการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงผลดังตาราง 4.7-4.17 และความคาดหวังของพนักงานเอกชนใน บริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิเคราะห์แสดงผลดังตาราง 4.18 โดยคำถามจะเป็นคำตอบวัดทัศนคติแบบ Likert scale แบ่งระดับความจริงออกเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยคำถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) แต่ละข้อให้คะแนนเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าของคะแนนดังนี้

น้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1
 น้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2
 ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3
 มาก ให้คะแนนเท่ากับ 4
 มากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านคุณลักษณะ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังรายละเอียดข้างต้น ซึ่งใช้เกณฑ์ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมายได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานสูง
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานต่ำมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความสำเร็จของงาน	3.81	.449	สูง
2.การได้รับความยอมรับนับถือ	3.77	1.221	สูง
3.ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.79	.622	สูง
4.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.05	.775	ปานกลาง
5.เงินเดือน	2.59	.845	ต่ำ
6.ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.75	.803	สูง
7.นโยบายและการบริหารงาน	3.05	.825	ปานกลาง
8.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.23	.906	ปานกลาง
9.การบังคับบัญชา	3.43	.885	สูง
10.ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.89	.769	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	.523	ปานกลาง

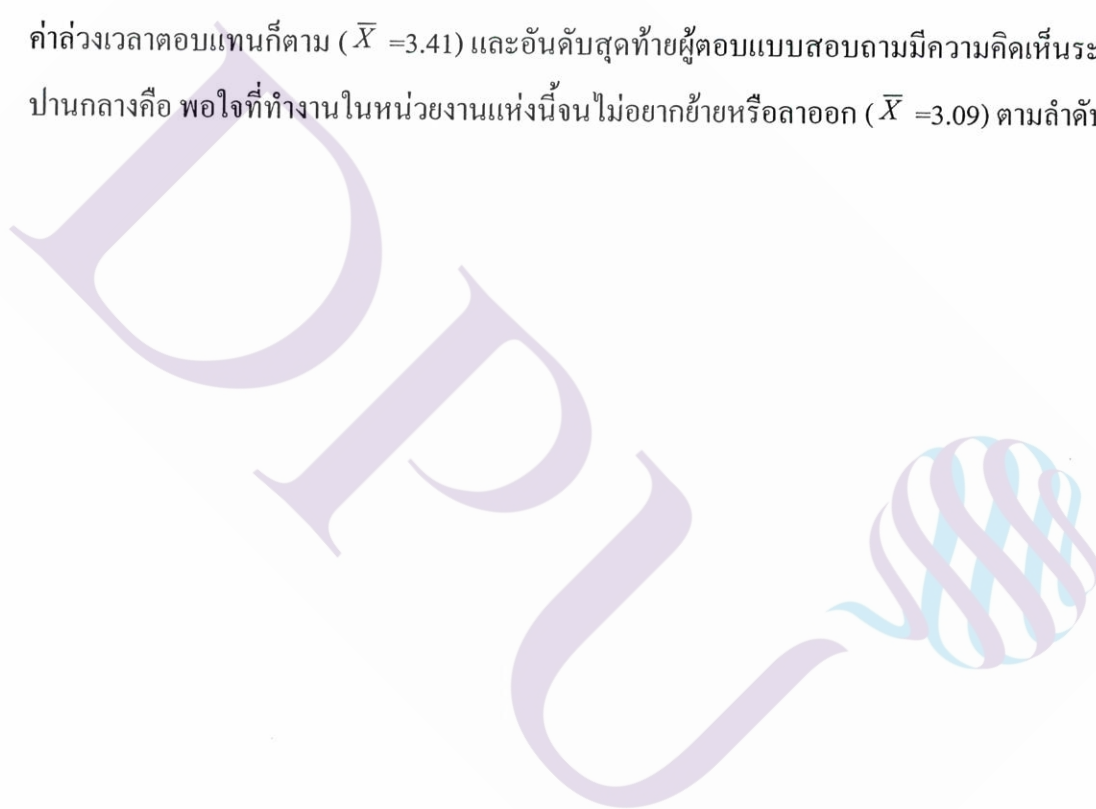
จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.81$) อันดับรองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) อันดับต่อมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.05$) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.89$) ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.59$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.พอใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ จนไม่อยากจะย้ายหรือลาออก	5.9 (3)	21.6 (11)	52.9 (27)	15.7 (8)	3.9 (2)	3.09	.878	ปานกลาง
2.ทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถึงจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาตอบแทนก็ตาม	7.8 (4)	35.3 (18)	47.1 (24)	9.8 (5)	0.0 (0)	3.41	.779	สูง
3.งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ และความสนใจ	29.4 (15)	41.2 (21)	17.6 (9)	11.8 (6)	0.0 (0)	3.88	.973	สูง
4.งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	23.5 (12)	39.2 (20)	35.3 (18)	2.0 (1)	0.0 (0)	3.84	.809	สูง
5.รีบทำงานให้สำเร็จทันที เมื่อได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	23.5 (12)	60.8 (31)	13.7 (7)	2.0 (1)	0.0 (0)	4.06	.676	สูง
6. แสดงความกระตือรือร้นต่องานและ กิจกรรมอื่นของหน่วยงาน	54.9 (28)	31.4 (16)	13.7 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.18	.654	สูง
7. พร้อมจะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้า ของหน่วยงาน	23.5 (12)	60.8 (31)	15.7 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.08	.628	สูง
8. ภูมิใจในหน้าที่และที่ได้ทำงานใน หน่วยงานแห่งนี้	21.6 (11)	52.9 (27)	23.5 (12)	2.0 (1)	0.0 (0)	3.94	.732	สูง
โดยรวม						3.81	.449	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ แสดงความกระตือรือร้นต่องานและกิจกรรมอื่นของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาได้แก่ พร้อมจะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) รับผิดชอบให้สำเร็จทันที เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$) ภูมิใจในหน้าที่และที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.94$) งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถและความสนใจ ($\bar{X} = 3.88$) งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$) ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถึงจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาตอบแทนก็ตาม ($\bar{X} = 3.41$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ พอใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้จนไม่อยากจะย้ายหรือลาออก ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.หัวหน้างานช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	23.5 (12)	51.0 (26)	9.8 (5)	7.8 (4)	5.9 (3)	4.57	5.594	สูงมาก
2.หัวหน้างานยกย่องชมเชยท่านและบุคลากรอยู่เสมอ	7.8 (4)	21.6 (11)	52.9 (27)	13.7 (7)	3.9 (2)	3.16	.903	ปานกลาง
3.หัวหน้างานของท่านไว้วางใจให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	13.7 (7)	35.3 (18)	35.3 (18)	9.8 (5)	5.9 (3)	3.41	1.043	สูง
4.ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่านอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	23.5 (12)	31.4 (16)	31.4 (16)	7.8 (4)	13.7 (7)	3.59	1.117	สูง
5.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา	21.6 (11)	51.0 (26)	19.5 (10)	5.9 (3)	2.0 (1)	3.84	.903	สูง
6.หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญกับตนเองและจริงจัง	43.1 (22)	33.3 (17)	15.7 (8)	3.9 (2)	3.9 (2)	4.08	1.055	สูง
โดยรวม						3.77	1.221	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงมาก คือ หัวหน้างานช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา มีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองและจริงใจ ($\bar{X} = 4.08$) หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.84$) ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่านอย่างสม่ำเสมอปลาย ($\bar{X} = 3.59$) หัวหน้างานของท่านไว้วางใจให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.41$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ หัวหน้างานยกย่องชมเชยท่านและบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และอิสระ	27.5 (14)	56.9 (29)	11.8 (6)	3.9 (2)	0.0 (0)	4.08	.744	สูง
2.หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อ	25.5 (13)	43.1 (22)	23.5 (12)	7.8 (4)	0.0 (0)	3.86	.895	สูง
3.มักได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเดิม	27.5 (14)	47.1 (24)	19.6 (10)	5.9 (3)	0.0 (0)	3.96	.848	สูง
4.เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานมากกว่า	13.7 (7)	31.4 (16)	29.4 (15)	19.6 (10)	5.9 (3)	3.27	1.115	ปานกลาง
โดยรวม						3.79	.622	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และอิสระ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ มักได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเดิม ($\bar{X} = 3.96$) หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่จำเจจนน่าเบื่อ ($\bar{X} = 3.86$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานมากกว่า ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม	5.9 (3)	39.2 (20)	29.4 (15)	9.8 (5)	15.7 (8)	3.09	1.171	ปาน กลาง
2.ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาส เจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน บริษัท	5.9 (3)	25.5 (13)	52.9 (17)	7.8 (4)	7.8 (4)	3.14	.939	ปาน กลาง
3.ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา งานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนา ตนเอง	9.8 (5)	25.5 (13)	52.9 (17)	17.6 (9)	13.7 (7)	3.00	1.183	ปาน กลาง
4.เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อย กว่า	11.8 (6)	13.7 (7)	43.1 (22)	21.6 (11)	9.8 (5)	2.96	1.113	ปาน กลาง
โดยรวม						3.05	.775	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยเรื่องและผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัท ($\bar{X} = 3.14$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.09$) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่า ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม	3.9 (2)	15.7 (8)	37.3 (19)	21.6 (11)	21.6 (11)	2.59	1.117	ต่ำ
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	5.9 (3)	9.8 (5)	39.2 (20)	27.5 (14)	17.6 (9)	2.59	1.080	ต่ำ
3.รู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	5.9 (3)	9.8 (5)	37.3 (19)	25.5 (13)	21.6 (11)	2.53	1.119	ต่ำ
4.เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	0.0 (0)	21.6 (11)	31.4 (16)	33.3 (17)	13.7 (7)	2.61	.981	ปานกลาง
5. เงินเดือนของท่านอยู่เกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ	3.9 (2)	11.8 (6)	41.2 (21)	29.4 (15)	13.7 (7)	2.63	.999	ปานกลาง
โดยรวม						2.59	.845	ต่ำ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.59$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ เงินเดือนของท่านอยู่เกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ($\bar{X} = 2.63$) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.61$) แล้วลำดับต่อมา มีความคิดเห็นระดับต่ำ ได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.59$) และรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 2.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน	27.5 (14)	39.2 (20)	25.5 (13)	3.9 (2)	3.9 (2)	3.82	1.014	สูง
2.เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	19.6 (10)	51.0 (26)	17.6 (9)	3.9 (2)	7.8 (4)	3.71	1.082	สูง
3.เข้าร่วมกิจกรรมภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น	29.4 (15)	43.1 (22)	17.6 (9)	5.9 (3)	3.9 (2)	3.88	1.032	สูง
4.การประสานงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น	19.6 (10)	33.3 (17)	37.3 (19)	5.9 (3)	3.9 (2)	3.59	1.004	สูง
โดยรวม						3.75	.803	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงคือ เข้าร่วมกิจกรรมภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา ได้แก่ ความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน ($\bar{X} = 3.82$) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.71$) และการประสานงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1. รู้สึกไม่พอใจกับระบบการบริหารงานของบริษัทเพราะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว	7.8 (4)	19.6 (10)	56.9 (29)	7.8 (4)	7.8 (4)	3.12	.952	ปานกลาง
2. ระบบการบริหารงานของบริษัทมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งจนทำให้ท่านเกิดความสับสน	7.8 (4)	31.4 (16)	43.1 (22)	9.8 (5)	7.8 (4)	3.22	1.006	ปานกลาง
3. รู้สึกว่าระบบการบริหารที่เป็นอยู่ของบริษัทท่าน จะทำให้บริษัทได้บรรลุผลสำเร็จหรือได้กำไรมากขึ้น	3.9 (2)	13.7 (7)	54.9 (28)	13.7 (7)	13.7 (7)	2.80	.980	ปานกลาง
โดยรวม						3.05	.825	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ระบบการบริหารงานของบริษัท มักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งจนทำให้ท่านเกิดความสับสน ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกไม่พอใจกับระบบการบริหารงานของบริษัทเพราะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ($\bar{X} = 3.12$) และรู้สึกว่าระบบการบริหารที่เป็นอยู่ของบริษัทท่าน จะทำให้บริษัทได้บรรลุผลสำเร็จหรือได้กำไรมากขึ้น ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	0.0 (0)	31.4 (16)	43.1 (22)	13.7 (7)	11.8 (6)	2.94	.967	ปานกลาง
2.หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	15.7 (8)	15.7 (8)	51.0 (26)	7.8 (4)	9.8 (5)	3.19	1.114	ปานกลาง
3.สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	13.7 (7)	25.5 (13)	49.0 (25)	5.9 (3)	5.9 (3)	3.35	.996	ปานกลาง
4.หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	11.8 (6)	37.3 (19)	29.4 (15)	11.8 (6)	9.8 (5)	3.29	1.136	ปานกลาง
5.สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ	19.6 (10)	21.6 (11)	39.2 (20)	15.7 (8)	3.9 (2)	3.37	1.09473	ปานกลาง
โดยรวม						3.23	.906	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.29$) หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$) และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1. รู้สึกชื่นชมความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	9.8 (5)	35.3 (18)	45.1 (23)	7.8 (4)	2.0 (1)	3.43	.855	สูง
2. รู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	19.6 (10)	23.5 (12)	39.2 (20)	13.7 (7)	3.9 (2)	3.41	1.080	สูง
3. เมื่อท่านเข้าไปปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำหรือการแก้ปัญหาที่ดีเสมอ	17.6 (9)	31.4 (16)	31.4 (16)	17.6 (9)	2.0 (1)	3.45	1.045	สูง
โดยรวม						3.43	.885	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ เมื่อท่านเข้าไปปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะได้รับ

คำแนะนำหรือการแก้ปัญหาที่ดีเสมอ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกชื่นชมความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) และรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.สวัสดิการที่ได้รับใช้แก้ปัญหาความเดือนร้อนได้	3.9 (2)	9.8 (5)	51.0 (26)	29.4 (15)	5.9 (3)	2.76	.862	ปานกลาง
2.สวัสดิการที่ท่านได้รับก่อให้เกิดความสะดวกสบายมีความสุขตามอัธยาศัย	5.9 (3)	15.7 (8)	49.0 (25)	19.6 (10)	9.8 (5)	2.88	.993	ปานกลาง
3.สวัสดิการที่ได้รับสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.0 (1)	15.7 (8)	45.1 (23)	29.4 (15)	7.8 (4)	2.74	.891	ปานกลาง
4.สิทธิการลาเพียงพอกับความต้องการของท่าน	7.8 (4)	37.3 (19)	11.8 (22)	11.8 (6)	0.0 (0)	3.41	.804	สูง
5.เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือได้รับเบี่ยงเลียงเหมาะสมต่อช่วงระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน	9.8 (5)	23.5 (12)	37.3 (19)	13.7 (7)	15.7 (8)	2.98	1.191	ปานกลาง
6.บริษัทได้ให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้กับท่านอย่างเพียงพอ	7.8 (4)	5.9 (3)	47.1 (24)	17.6 (9)	21.6 (11)	2.61	1.133	ปานกลาง
โดยรวม						2.89	.769	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านผลประโยชน์เกือบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ สิทธิการลาเพียงพอกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาะสมต่อช่วงระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.98$) สวัสดิการที่ท่านได้รับก่อให้เกิดความสะดวกสบายมีความสุขตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 2.88$) สวัสดิการที่ได้รับใช้แก้ปัญหาความเดือนร้อนได้ ($\bar{X} = 2.76$) สวัสดิการที่ได้รับสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.74$) และบริษัทได้ให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้กับท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังของพนักงานเอกชนใน บริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด
เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังของพนักงานเอกชนใน บริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(จำนวน/ร้อยละ)							
1.มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่	74.5 (38)	25.5 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.75	.410	สูงมาก
2.มีโอกาสดำเนินงานได้รับเงินเดือนและรายได้ อื่นๆ ที่สูงขึ้น	56.9 (29)	41.2 (21)	2.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.55	.541	สูงมาก
3.ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	56.9 (29)	31.4 (16)	11.8 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.45	.702	สูงมาก
4.ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของ ตัวเอง	60.8 (31)	29.4 (15)	9.8 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.51	.674	สูงมาก
5.มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อม หน้า พ่อ แม่ ลูก มากกว่าที่เป็นอยู่	33.3 (17)	51.0 (26)	15.7 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.18	.684	สูง
6.การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่อง งานและส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชามาก ขึ้น	41.2 (21)	33.3 (17)	25.5 (13)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.16	.809	สูง
7.มีโอกาสดำเนินงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ฝีมือ มากกว่านี้	45.1 (23)	41.2 (21)	13.7 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.31	.707	สูงมาก
8.มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พัก อาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น	37.3 (19)	33.3 (17)	29.4 (15)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.07	.821	สูง
โดยรวม						4.37	.282	สูงมาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.37$) โดยเรื่องและผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงมาก คือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.55$) ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวเอง ($\bar{X} = 4.51$) ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.45$) มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ฝีมือ มากกว่านี้ ($\bar{X} = 4.31$) ลำดับต่อมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า พ่อ แม่ ลูก มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 4.18$) การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่องงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ($\bar{X} = 4.16$) และบริษัทได้ให้สวัสดิการและมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้สถิติการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างด้วยค่าเฉลี่ยสำหรับประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (T-test group) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งถ้าความแปรปรวนของประชากรทุกกลุ่มเท่ากันใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี Least-Signifant Different (LSD) โดยนำข้อมูลทั่วไปของพนักงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันมาพิจารณา ซึ่งในการวิเคราะห์นี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

4.3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน
ในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	3.82	.514	.102	.919
	หญิง	3.8043	.367		
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ชาย	3.51	.847	-1.638	.111
	หญิง	4.09	1.522		
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ชาย	3.97	.682	2.372	.022*
	หญิง	3.58	.467		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.06	.838	.138	.891
	หญิง	3.03	.708		
ด้านเงินเดือน	ชาย	2.55	.910	-3.59	.721
	หญิง	2.63	.776		
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ชาย	3.66	.590	-8.32	.411
	หญิง	3.86	1.008		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ชาย	3.15	.872	1.057	.296
	หญิง	2.91	.760		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.16	.956	-6.49	.520
	หญิง	3.32	.854		
ด้านการบังคับบัญชา	ชาย	3.35	.853	-7.57	.453
	หญิง	3.54	.931		
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	2.87	.779	-3.01	.765
	หญิง	2.93	.773		
ด้านแรงจูงใจในการทำงานรวม	ชาย	3.31	.573	-4.16	.181
	หญิง	3.37	.465		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า

แรงงูใจในการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.181 ซึ่งมืค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันแต่เพศที่แตกต่างกันมีแรงงูใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน เนื่องจากแรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05

4.3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับแรงงูใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.096	.909
	ภายในกลุ่ม	10.065	48	.210		
	รวม	10.105	50			
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.302	2	.651	.426	.655
	ภายในกลุ่ม	73.299	48	1.527		
	รวม	74.601	50			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.434	2	.717	1.922	.157
	ภายในกลุ่ม	17.905	48	.373		
	รวม	19.338	50			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.401	2	.701	1.176	.317
	ภายในกลุ่ม	28.601	48	.596		
	รวม	30.002	50			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.568	2	2.284	3.520	.037*
	ภายในกลุ่ม	31.145	48	.649		
	รวม	35.713	50			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.121	2	2.061	3.517	.038*
	ภายในกลุ่ม	28.129	48	.586		
	รวม	32.250	50			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.642	2	.821	1.218	.305
	ภายในกลุ่ม	32.362	48	.674		
	รวม	34.004	50			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.639	2	.320	.380	.686
	ภายในกลุ่ม	40.430	48	.842		
	รวม	41.070	50			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.173	2	.086	.106	.899
	ภายในกลุ่ม	39.004	48	.813		
	รวม	39.176	50			
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	.595	2	.297	.492	.615
	ภายในกลุ่ม	29.021	48	.605		
	รวม	29.615	50			
แรงจูงใจในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	.183	2	.092	.327	.723
	ภายในกลุ่ม	13.478	48	.281		
	รวม	13.662	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.723 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.037 และ 0.038 ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านเงินเดือนได้เป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	น้อยกว่า 25 ปี	25-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	3.27	3.27	2.42	2.91
25-40 ปี	2.42	-	0.845 (0.021*)	0.352 (0.436)
41 ปีขึ้นไป	2.91	-	.-	-0.493 (0.143)

จากตารางที่ 4.21 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเงินเดือนได้เป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่มีน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25-40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.27 และ 2.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานได้เป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	น้อยกว่า 25 ปี	25-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	4.25	4.25	3.78	3.14
25-40 ปี	3.78	-	0.467 (0.171)	1.107 (0.012*)
41 ปีขึ้นไป	3.14	-	-.	0.640 (0.048*)

จากตารางที่ 4.22 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานได้เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.25 และ 3.14 ตามลำดับ

กลุ่มที่มีอายุ 25-40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.78 และ 3.14 ตามลำดับ

4.3.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
เอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.737	1	.737	3.854	.055
	ภายในกลุ่ม	9.369	49	.191		
	รวม	10.105	50			
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.385	1	.385	.254	.616
	ภายในกลุ่ม	74.216	49	1.515		
	รวม	74.601	50			
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.019	1	.019	.048	.828
	ภายในกลุ่ม	19.319	49	.394		
	รวม	19.338	50			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.192	1	.192	.315	.577
	ภายในกลุ่ม	29.811	49	.608		
	รวม	30.002	50			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.479	1	.479	.665	.419
	ภายในกลุ่ม	35.234	49	.719		
	รวม	35.713	50			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.232	1	.232	.355	.554
	ภายในกลุ่ม	32.018	49	.653		
	รวม	32.250	50			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.119	1	.119	.172	.681
	ภายในกลุ่ม	33.886	49	.692		
	รวม	34.004	50			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.016	1	.016	.019	.891
	ภายในกลุ่ม	41.054	49	.838		
	รวม	41.070	50			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.872	1	2.872	3.877	.055
	ภายในกลุ่ม	36.304	49	.741		
	รวม	39.176	50			
ด้านผลประโยชน์ที่ถือถือ	ระหว่างกลุ่ม	.570	1	.570	.962	.332
	ภายในกลุ่ม	29.045	49	.593		
	รวม	29.615	50			
แรงจูงใจในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	.021	1	.021	.074	.787
	ภายในกลุ่ม	13.641	49	.278		
	รวม	13.662	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.787 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.3.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุด กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.335	2	.667	3.652	.033*
	ภายในกลุ่ม	8.771	48	.183		
	รวม	10.105	50			
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.761	2	.881	.580	.564
	ภายในกลุ่ม	72.840	48	1.518		
	รวม	74.601	50			
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.884	2	.942	2.590	.085
	ภายในกลุ่ม	17.455	48	.364		
	รวม	19.338	50			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.141	2	.571	.949	.394
	ภายในกลุ่ม	28.861	48	.601		
	รวม	30.002	50			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.560	2	2.780	4.426	.017*
	ภายในกลุ่ม	30.153	48	.628		
	รวม	35.713	50			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.523	2	1.261	2.037	.142
	ภายในกลุ่ม	29.727	48	.619		
	รวม	32.250	50			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.330	2	.665	.977	.384
	ภายในกลุ่ม	32.674	48	.681		
	รวม	34.004	50			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.451	2	3.726	5.319	.008*
	ภายในกลุ่ม	33.618	48	.700		
	รวม	41.070	50			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.623	2	.812	1.037	.362
	ภายในกลุ่ม	37.553	48	.782		
	รวม	39.176	50			
ด้านผลประโยชน์ที่ถือคุณ	ระหว่างกลุ่ม	6.277	2	3.139	6.455	.003*
	ภายในกลุ่ม	23.338	48	.486		
	รวม	29.615	50			
แรงจูงใจในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.671	2	.836	3.345	.044*
	ภายในกลุ่ม	11.990	48	.250		
	รวม	13.662	50			

จากตารางที่ 4.24 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุด กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.044 0.033 0.017 0.008 และ 0.003 ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงานได้เป็นรายคู่

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	ต่ำกว่า ปริญญตรี	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.95	3.95	3.69	4.11
ปริญญตรี	3.69	-	0.253 (0.108)	-0.159 (0.436)
สูงกว่าปริญญตรี	4.11	-	-	-0.412 (0.018*)

จากตารางที่ 4.25 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงานได้เป็นรายคู่ พบว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาปริญญตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.11 และ 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านเงินเดือนได้เป็นรายคู่

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.08	3.08	2.34	2.97
ปริญญาตรี	2.34	-	0.735 (0.013*)	0.105 (0.781)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.97	-	.-	-0.629 (0.049*)

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเงินเดือนได้เป็นรายคู่ พบว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.08 และ 2.34 ตามลำดับ

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 2.97 และ 2.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้เป็นรายคู่

ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.82	3.82	2.95	3.65
ปริญญาตรี	2.95	-	0.868 (0.006**)	0.170 (0.670)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.65	-	.-	-0.698 (0.039*)

จากตารางที่ 4.27 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้เป็นรายคู่ พบว่าการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.82 และ 2.95 ตามลำดับ

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.65 และ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ที่ถือได้เป็นรายคู่

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	3.60	2.69	2.85
ปริญญาตรี	2.69	-	0.903 (0.001**)	0.746 (0.029*)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.85	-	-	-0.157 (0.570)

จากตารางที่ 4.28 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่ถือได้เป็นรายคู่ พบว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.60 2.85 และ 2.69 ตามลำดับ

4.3.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	.201	.818
	ภายในกลุ่ม	10.021	48	.209		
	รวม	10.105	50			
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.934	2	1.467	.982	.382
	ภายในกลุ่ม	71.667	48	1.493		
	รวม	74.601	50			
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.883	2	.442	1.149	.326
	ภายในกลุ่ม	18.455	48	.384		
	รวม	19.338	50			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.778	2	.389	.639	.532
	ภายในกลุ่ม	29.224	48	.609		
	รวม	30.002	50			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.003	.003	.997
	ภายในกลุ่ม	35.708	48	.744		
	รวม	35.713	50			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.373	2	.187	.281	.756
	ภายในกลุ่ม	31.877	48	.664		
	รวม	32.250	50			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.440	2	.220	.314	.732
	ภายในกลุ่ม	33.565	48	.699		
	รวม	34.004	50			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	.102	.903
	ภายในกลุ่ม	40.896	48	.852		
	รวม	41.070	50			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.433	2	.216	.268	.766
	ภายในกลุ่ม	38.744	48	.807		
	รวม	39.176	50			
ด้านผลประโยชน์ที่ก่อเกิด	ระหว่างกลุ่ม	.588	2	.294	.487	.618
	ภายในกลุ่ม	29.027	48	.605		
	รวม	29.615	50			
แรงจูงใจในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.040	.140	.870
	ภายในกลุ่ม	13.583	48	.283		
	รวม	13.662	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.870 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.3.1.6 สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.016	3	.672	3.905	.014*
	ภายในกลุ่ม	8.089	47	.172		
	รวม	10.105	50			
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.821	3	1.274	.846	.476
	ภายในกลุ่ม	70.781	47	1.506		
	รวม	74.601	50			
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.432	3	.811	2.254	.094
	ภายในกลุ่ม	16.906	47	.360		
	รวม	19.338	50			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.377	3	1.792	3.421	.025*
	ภายในกลุ่ม	24.625	47	.524		
	รวม	30.002	50			
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.421	3	1.140	1.660	.188
	ภายในกลุ่ม	32.292	47	.687		
	รวม	35.713	50			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.076	3	1.359	2.267	.093
	ภายในกลุ่ม	28.174	47	.599		
	รวม	32.250	50			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.862	3	.287	.408	.748
	ภายในกลุ่ม	33.142	47	.705		
	รวม	34.004	50			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.256	3	1.752	2.299	.090
	ภายในกลุ่ม	35.814	47	.762		
	รวม	41.070	50			
ด้านการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.611	3	2.870	4.413	.008**
	ภายในกลุ่ม	30.566	47	.650		
	รวม	39.176	50			
ด้านผลประโยชน์ที่ถือคู่	ระหว่างกลุ่ม	5.602	3	1.867	3.655	.019*
	ภายในกลุ่ม	24.013	47	.511		
	รวม	29.615	50			
แรงจูงใจในการทำงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.703	3	.568	2.231	.097
	ภายในกลุ่ม	11.959	47	.254		
	รวม	13.662	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.097 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.014 0.025 0.008 และ 0.019 ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ได้เป็นรายคู่

รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	Mean	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.12	4.12	3.76	3.49	3.95
10,001 - 15,000 บาท	3.76	-	0.364 (0.260)	0.635 (0.051)	0.168 (0.583)
15,001 - 20,000 บาท	3.49	-	-	0.272 (0.123)	-0.195 (0.197)
มากกว่า 20,000 บาท	3.95	-	-	-	-0.467 (0.002**)

จากตารางที่ 4.31 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงานได้เป็นรายคู่ พบว่า รายได้มากกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้ ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.95 และ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นรายคู่

รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	Mean	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.00	4.00	3.18	2.54	3.15
10,001 - 15,000 บาท	3.18	-	0.818 (0.148)	1.458 (0.011*)	0.846 (0.118)
15,001 – 20,000 บาท	2.54	-	-	0.640 (0.039*)	0.628 (0.915)
มากกว่า 20,000 บาท	3.15	-	-	-	-0.612 (0.019*)

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นรายคู่ พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้ 15,001–20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.00 และ 2.54 ตามลำดับ

รายได้มากกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้ 15,001 – 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.15 และ 2.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่างกัน ด้านการบังคับบัญชาได้เป็นรายคู่

รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	Mean	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.83	4.83	3.39	2.86	3.60
10,001 - 15,000 บาท	3.39	-	1.439 (0.025*)	1.972 (0.002**)	1.231 (0.043*)
15,001 – 20,000 บาท	2.86	-	-	0.533 (0.120)	-0.209 (0.476)
มากกว่า 20,000 บาท	3.60	-	-	-	-0.741 (0.011*)

จากตารางที่ 4.33 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านการบังคับบัญชาได้เป็นรายคู่ พบว่า รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้มากกว่า 20,000 บาท รายได้ 10,001 - 15,000 บาทและรายได้ 15,001 – 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 0.025 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.83 3.60 3.39 และ 2.86 ตามลำดับ

รายได้มากกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้ 15,001 – 20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 3.60 และ 2.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ด้านผลประโยชน์ที่ถือได้เป็นรายคู่

รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	Mean	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.17	4.17	3.21	2.59	2.81
10,001 - 15,000 บาท	3.21	-	0.955 (0.089)	1.569 (0.006**)	1.359 (0.013*)
15,001 – 20,000 บาท	2.59	-	-	0.615 (0.045*)	0.404 (0.122)
มากกว่า 20,000 บาท	2.81	-	-	-	-0.210 (0.403)

จากตารางที่ 4.34 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านผลประโยชน์ที่ถือได้เป็นรายคู่ พบว่ารายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายได้มากกว่า 20,000 บาท และรายได้ 15,001–20,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 0.006 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.17 2.81 และ 2.59 ตามลำดับ

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

4.3.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
	ชาย	4.42	.308	1.357	.181
	หญิง	4.31	.241		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความคาดหวังในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.181 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.3.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.818	2	.409	6.206	.004**
	ภายในกลุ่ม	3.166	48	.066		
	รวม	3.984	50			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุ กับ ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการทำงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.004 ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัดแตกต่างกันได้เป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	น้อยกว่า 25 ปี	25-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	4.67	4.67	4.30	4.50
25-40 ปี	4.30	-	0.364 (0.002**)	0.167 (0.249)
41 ปีขึ้นไป	4.50	-	-	-0.197 (0.068)

จากตารางที่ 4.37 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25-40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.67 และ 4.30 ตามลำดับ

4.3.2.3 สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.170	1	.170	2.179	.146
	ภายในกลุ่ม	3.814	49	.078		
	รวม	3.984	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.146 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.3.2.4 สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.057	2	.529	8.669	.001**
	ภายในกลุ่ม	2.927	48	.061		
	รวม	3.984	50			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001 ที่มีค่าน้อยกว่า

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.01 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.64	4.64	4.34	4.17
ปริญญาตรี	4.34	-	0.297 (0.002**)	0.466 (0.000**)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	-	-. (0.089)	0.169 (0.089)

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้เป็นรายคู่ พบว่า การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการศึกษาปริญญาตรี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.64 4.34 และ 4.17 ตามลำดับ

4.3.2.5 สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.211	2	.106	1.345	.270
	ภายในกลุ่ม	3.773	48	.079		
	รวม	3.984	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.270 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.3.2.6 สมมติฐานที่ 2.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ความคาดหวังในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.125	3	.042	.509	.678
	ภายในกลุ่ม	3.859	47	.082		
	รวม	3.984	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 สรุปได้ว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ กับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.678 ที่มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

สรุปได้ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4.4 สรุปข้อเสนอแนะแบบสอบถาม ตอนที่ 3.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เนื่องจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3.2 เป็นลักษณะปลายเปิด เพื่อให้พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งได้จัดแบ่งออกเป็นกลุ่ม 15 กลุ่ม ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 4.43 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้อเสนอแนะ
1	ควรจ่ายโบนัสประจำปี และเงินเดือนให้ตรงตามกำหนด	5
2	ควรบริหารงานให้มีระบบ ระเบียบมากกว่านี้	4
3	ควรกำหนดเวลาให้เสมอภาคเท่าเทียมกัน	2
4	ควรจ่ายโบนัสเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน	2
5	ต้องการให้บริษัททำประกันสังคมให้กับพนักงานทุกระดับ	2
6	ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการประเมินหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	2
7	ต้องการให้มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น ทำฟัน เป็นต้น	2
8	ควรจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานตามความจำเป็น	2
9	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	1
10	พนักงานทุกคนควรเข้าใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	1
11	ควรอบรม หรือชี้แจงระเบียบให้พนักงานทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	1
12	ควรประชุมแจ้งพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	1
13	ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารระดับสูง เช่น ด้านเทคนิค ด้านบุคลากร ด้านก่อสร้าง เป็นต้น	1
14	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น พรหมเหม็น เป็นต้น	1
15	ควรใช้คนให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน	1
รวม		28

จากตารางที่ 4.43 สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้ว่า “ควรจ่ายโบนัสประจำปี และเงินเดือนให้ตรงตามกำหนด” มีจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นความต้องการมากที่สุด ลำดับที่สองรองลงมา คือ “ควรบริหารงานให้มีระบบระเบียบมากกว่านี้” มีจำนวน 4 คน ลำดับที่สาม คือ ควรกำหนดเวลาให้เสมอภาคเท่าเทียมกัน ควรจ่ายโบนัสเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ต้องการให้บริษัททำประกันสังคมให้กับพนักงานทุกระดับ ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการประเมินหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ต้องการให้มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น ทำฟัน เป็นต้น และควรจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานตามความจำเป็น ลำดับสุดท้าย คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานทุกคนควรเข้าใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ควรอบรม หรือชี้แจงระเบียบให้พนักงานทราบ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ควรประชุมแจ้งพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารระดับสูง เช่น ด้านเทคนิค ด้านบุคลากร ด้านก่อสร้าง เป็นต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น พรหมเหม็น เป็นต้น และควรใช้คนให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสทีเพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอสทีเพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 51 ตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล โดยอธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร

ส่วนสถิติสถิติการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างด้วย ค่าเฉลี่ยสำหรับประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (T-test group) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามขั้นตอนดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอสทีเพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลสรุปตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.9 มีอายุระหว่าง 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.7 ระยะเวลาในการทำงาน 1-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.6 และมีรายได้ มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.0

5.1.2 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ

ด้านความสำเร็จของงาน อยู่เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.81$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ แสดงความกระตือรือร้นต่องานและกิจกรรมอื่นของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาได้แก่ พร้อมจะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) รับผิดชอบให้สำเร็จทันที เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$) ภูมิใจในหน้าที่และที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.94$) งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถและความสนใจ ($\bar{X} = 3.88$) งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$) ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถึงจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาตอบแทนก็ตาม ($\bar{X} = 3.41$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ พอใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้จนไม่อยากจะย้ายหรือลาออก ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

อันดับรองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.79$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และอิสระ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ มักได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเดิม ($\bar{X} = 3.96$) หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่จำเจ จนน่าเบื่อ ($\bar{X} = 3.86$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่รับงานมากกว่า ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.77$) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงมาก คือ หัวหน้างานช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา มีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองและจริงใจ ($\bar{X} = 4.08$) หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.84$) ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่านอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 3.59$) หัวหน้างานของท่านไว้วางใจให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.41$) และอันดับสุดท้ายผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลางคือ หัวหน้างานยกย่องชมเชยท่านและบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงคือ เข้าร่วมกิจกรรมภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา ได้แก่ มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน ($\bar{X} = 3.82$) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.71$) และการประสานงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ เมื่อท่านเข้าไปปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะได้รับคำแนะนำหรือการแก้ปัญหาที่ดีเสมอ ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกชื่นชมความสามารถในการบริหารงานหรือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) และรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

อันดับต่อมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.29$) หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$) และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.05$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัท ($\bar{X} = 3.14$) รองลงมา ได้แก่ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.09$) ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่า ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.05$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ระบบการบริหารงานของบริษัท มักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งจนทำให้ท่านเกิดความสับสน ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมา ได้แก่ รู้สึกไม่พอใจกับระบบการบริหารงานของบริษัทเพราะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ($\bar{X} = 3.12$) และรู้สึกว่าระบบการบริหารที่เป็นอยู่ของบริษัทท่าน จะทำให้บริษัทได้บรรลุผลสำเร็จหรือได้กำไรมากขึ้น ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ด้านผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ($\bar{X} = 2.89$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง คือ สิทธิการลาเพียงพอกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาะสมต่อช่วงระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.98$) สวัสดิการที่ท่านได้รับก่อให้เกิดความสะดวกสบายมีความสุขตามอัตรา ($\bar{X} = 2.88$) สวัสดิการที่ได้รับใช้แก้ปัญหาความเดือนร้อนได้ ($\bar{X} = 2.76$) สวัสดิการที่ได้รับสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.74$) และบริษัทได้ให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้กับท่านอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.61$) ตามลำดับ

ส่วนอันดับท้ายสุดคือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.59$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ เงินเดือนของท่านอยู่เกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ($\bar{X} = 2.63$) รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.61$) แล้วลำดับต่อมาที่มีความคิดเห็นระดับต่ำ ได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.59$) และรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 2.53$) ตามลำดับ

5.1.3 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.37$) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูงมาก คือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้ต่างๆ ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.55$) ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวเอง ($\bar{X} = 4.51$) ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.45$) มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ฝีมือ มากกว่านี้ ($\bar{X} = 4.31$) ลำดับต่อมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า พ่อ แม่ ลูก มากกว่าที่เป็นอยู่ ($\bar{X} = 4.18$) การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่องงานและส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ($\bar{X} = 4.16$) และบริษัทได้ให้สวัสดิการและมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันแต่เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น โดยรวม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกัน

5.2.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2.1.6 สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่ แตกต่างกัน แต่รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกัน

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อความคาดหวังในการ ทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของ พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความ คาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของ พนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความ คาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.2.3 สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความ คาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.4 สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.2.2.5 สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.6 สมมติฐานที่ 2.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า รายได้ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.3 การอภิปรายผล

5.3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.3.1.1 เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกันแต่เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สุภาดา คำสุชาติ (2536) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับคลีเมนส์ (Clements, 1983 : 2537-A)

คลีเมนต์ (Clements, 1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนซาจูเซท การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน สอดคล้องกับเดอเรียนด้า (Dereienda, 1988: 1267-A)

เดอเรียนด้า (Dereienda, 1988: 1267-A) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนศรีรัตน์บุญอริยะ (2538: 99-100) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

นอกจากนี้ ฮิลล์ (Hill, 1984: 94-A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงานเป็นปัจจัยจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

5.3.1.2 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Herzbery (1959 อ้างถึงใน พรณี หงส์พันธ์, 2548:11) ที่กล่าวว่าเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นตัวทำให้ไม่พอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานได้

5.3.1.3 สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.3.1.4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกันสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:260-274) กล่าวว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ เบอร์ก และสภาพการทำงานไม่ได้เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงพฤติกรรมการทำงาน แต่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการแสดงพฤติกรรมต่องานการศึกษา เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการจัดการให้คนงานทำงานให้ได้ผลิตผลสูงสุดเกิดความพึงพอใจ และไม่กระทบต่อสภาพร่างกายและจิตตังนั้นสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวได้แก่ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศและชั่วโมงการสอน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ บุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย

5.3.1.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องแตกต่างกันสอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529:59

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529:59 ที่กล่าวว่า การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติด้วยเนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบางลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตนย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้

ทิพมาศ แก้วชิม (2542:8) ยังกล่าวอีกว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย สอดคล้องกับ ธารวรรณ พลหาญ (2543: 8)

ธรวรรณ พลหาญ (2543: 8) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.2 สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานต่างกันมีผลต่อความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

5.3.2.1 เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.3.2.2 อายุ และระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาวเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับ A.H Maslow, 1970 : 35-38 ที่กล่าวว่าความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นในตนเองถ้าต้องการอะไรที่น่าซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือ เป็นมิตรจะยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดี และลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (Self esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ไคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนประเภท นี้ถ้ามอบหมายการงานให้ใครก็จะไม่ไว้วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึกๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยสำหรับความต้องการด้านนี้หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนนั้นจะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอทางด้านจิตใจ หมดหวัง ไม่มีความหมาย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอสทีเพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.4.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นจะแสดงความกระตือรือร้นต่องานและกิจกรรมอื่นของหน่วยงาน พร้อมทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน แล้วรีบทำงานให้สำเร็จทันที เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะภูมิใจในหน้าที่ที่ได้ทำงานในหน่วยงาน ถ้างานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถและความสนใจ พร้อมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ และจะยอมทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถึงจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาตอบแทนก็ตาม

5.4.2 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้น คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และอิสระ มักได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเดิม และถ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่จำเจ จนน่าเบื่อ

5.4.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นคือ หัวหน้างานช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน แล้วหัวหน้างานของให้ความเป็นกันเองและจริงใจ พร้อมเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน ของได้ตลอดเวลา แล้วได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

5.4.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นคือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และการประสานงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น

5.4.5 ด้านการบังคับบัญชา จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นคือ เมื่อเข้าไปปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงานจะได้รับคำแนะนำหรือการแก้ปัญหาที่ดีเสมอ ผู้บังคับบัญชาชื่นชมความสามารถในการบริหารงานผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

5.4.5 ความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวเอง ได้รับความเป็นธรรมจาก

ผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ฝีมือ มากกว่านี้ มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า พ่อ แม่ ลูก มากกว่าที่เป็นอยู่ การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่องงานและส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชามากขึ้น และบริษัทได้ให้สวัสดิการและมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอสทีเพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด หรือปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.5.1 ผู้วิจัยควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มธุรกิจ หน่วยงาน องค์กรที่ดำเนินการด้านอื่น โดยทำการศึกษาทั้งในรูปแบบเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

5.5.2 ผู้วิจัยควรทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาพัฒนาการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เอกสารอื่นๆ

- ชยธร กิ่งสกุล. (2543). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิทยานิพนธ์

- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาศึกษาศาสตร์. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). **ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาณุภูมิ ทับทิมระยยุทธ. (2547). **ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ. (2544). **ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคาดหวังและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน
บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ได้ออกแบบเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความคาดหวังของพนักงานเอกชนในบริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2. ขอความกรุณาทำให้ท่าน โปรดตอบคำถามครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยคำตอบนี้จะถือเป็นความลับไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่านแต่ประการใด ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

นางสาวชญชิตา พุกโหมด
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 25 ปี 25-40 ปี 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

 1-7 ปี 8-14 ปีขึ้นไป 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้

 น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ตามสภาพความเป็นจริง

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นคำถามในระดับน้อยที่สุด

คำแนะนำ

ข้อความต่อไปนี้ ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง ซึ่งไม่เกี่ยวกับความถูกต้อง เป็นเพียงการประเมินความคิดเห็นของท่านเอง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านพอใจที่ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้จนไม่อยากย้ายหรือลาออก					
2	ท่านจะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถึงจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาตอบแทนก็ตาม					
3	งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถและความสนใจของท่าน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
5	ท่านรีบทำงานให้สำเร็จทันที เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านแสดงความกระตือรือร้นต่องานและกิจกรรมอื่นของหน่วยงาน					
7	ท่านพร้อมจะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
8	ท่านภูมิใจในหน้าที่และที่ได้ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
การได้รับความยอมรับนับถือ						
9	หัวหน้างานช่วยเหลือท่านเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน					
10	หัวหน้างานยกย่องชมเชยท่านและบุคลากรอยู่เสมอ					
11	หัวหน้างานของท่านไว้วางใจให้ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
12	ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่านอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
13	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
14	หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองและจริงใจต่อท่าน					
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ						
15	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และอิสระ					
16	หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่จำเจ จนน่าเบื่อ					
17	ท่านมักได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเดิม					
18	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานแบกรับงานมากกว่า					
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
19	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
20	ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัท					
21	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง					
22	เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยกว่า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
เงินเดือน						
23	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
24	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
25	ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
26	เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ และเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
27	เงินเดือนของท่านอยู่เกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ					
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
28	มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน					
29	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
30	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมภายในบริษัท เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น					
31	การประสานงานภายในบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น					
นโยบายและการบริหารงาน						
32	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับระบบการบริหารงานของบริษัทเพราะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว					
33	ระบบการบริหารงานของบริษัท มักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้งจนทำให้ท่านเกิดความสับสน					
34	ท่านรู้สึกว่าระบบการบริหารที่เป็นอยู่ของบริษัทท่าน จะทำให้บริษัทได้บรรลุผลสำเร็จหรือได้กำไรมากขึ้น					
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
35	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
36	หน่วยงานมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
37	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
38	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
39	สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกัน คิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ					
การบังคับบัญชา						
40	ท่านรู้สึกชื่นชมความสามารถในการบริหารงานหรือปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา					
41	ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
42	เมื่อท่านเข้าไปปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะ ได้รับคำแนะนำหรือการแก้ปัญหาที่ดีเสมอ					
ผลประโยชน์เกื้อกูล						
43	สวัสดิการที่ได้รับใช้แก้ปัญหาความเดือดร้อนได้					
44	สวัสดิการที่ท่านได้รับก่อให้เกิดความสะดวกสบายมีความสุขตาม อัตรภาพ					
45	สวัสดิการที่ได้รับสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
46	สิทธิการลาเพียงพอกับความต้องการของท่าน					
47	เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือได้รับเบี้ยเลี้ยงเหมาะสมต่อ ช่วงระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน					
48	บริษัทได้ให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตาม กฎหมายให้กับท่านอย่างเพียงพอ เช่น เงินสงเคราะห์ หรือ ยานพาหนะ รับ-ส่ง เป็นต้น					

ตอนที่ 3

ด้านความคาดหวังในการทำงานของพนักงานเอกชน
บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง คอร์ปอเรชั่น จำกัด

คำชี้แจง

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ซึ่งการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ตรงกันข้ามจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยในครั้งนี้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
2	มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่สูงขึ้น					
3	ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
4	ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตัวเอง					
5	มีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้า พ่อ แม่ ลูก มากกว่าที่เป็นอยู่					
6	การได้รับการดูแล เอาใจใส่ เรื่องงานและส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น					
7	มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ฝีมือ มากกว่านี้					
8	มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น					

3.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ท่านต้องการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวชนัญชิตา พุกโหมค

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาภาษาอังกฤษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

จบปีการศึกษา 2547

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

MEINHARDT (THAILAND) LTD.

ตำแหน่ง เลขานุการโครงการ

ประสบการณ์

1. บริษัท สามารถ คอปอเรชั่น จำกัด

ตำแหน่ง บริการลูกค้า

ปี พ.ศ.2548-2550

2. บริษัท เอสที เพาเวอร์ เอ็นจิเนียริง
คอปอเรชั่น จำกัด

ตำแหน่ง เลขานุการ ฝ่ายก่อสร้าง

ปี พ.ศ.2551-2554