



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี

จिरายุ รอดเปรม

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF WORKING PEOPLE IN
NONTHABURI PROVINCE

CHIRAYU RODPRAME

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี


เสนอโดย จิรายุ รัตเปรม

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ดร.ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตี้ยสูงเนิน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้เขียน	จิรายุ รอดเปรม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤตมิกุล
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ศึกษา คือ คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน กำหนดตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตร Cochran (1953) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่พัฒนาโดย Google form และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในด้านของเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยความต้องการซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความหมายว่าถ้าได้รับปัจจัยความต้องการมากขึ้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นตาม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการทำงาน, คนวัยทำงาน, จังหวัดนนทบุรี, ปัจจัยความต้องการ

Individual Study Title	FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF WORKING PEOPLE IN NONTHABURI PROVINCE
Author	Chirayu Rodprame
An Individual Study Advisor	Phoommhiphat Pongpruttikul, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objective of the research is 1) to study the factors affecting the working incentives of working-aged people in Nonthaburi, Thailand 2) to compare the working incentives of working-aged people in Nonthaburi, categorized by demographic factors, 3) to determine the relationship between the demand factors and the working incentives of working-aged people in Nonthaburi. The research population, without identifying the exact number, was working-aged people in Nonthaburi. The Cochran (1953) method was employed for determining the sample size and 400 people were selected for this study. The data was collected from questionnaires developed by Google Forms, and analyzed using both descriptive and inferential statistics.

The findings showed that working-aged people with various demographic factors including: gender, education, occupation, family status, and monthly salary had different working incentives at a 0.05 significance level. Moreover, the demand factors of: physical demand, safety demand, social demand, reputation demand, and life completeness were positively related to the working incentives in the mid-level at 0.01 significance. It can be assumed that the more demand factors are received, the more working incentives are built.

Keywords: Incentives, Working Incentives, Working-aged people, In Nonthaburi, Demand factors

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา รายบุคคล ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งานวิจัย ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณประธานและกรรมการในการสอบเปิดและปิดเล่มการศึกษารายบุคคล ฉบับนี้ โดยให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้รายงานการศึกษารายบุคคลมีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การศึกษารายบุคคล ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา เพื่อนสนิทมิตรสหาย ที่ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังแรงใจให้การสนับสนุนส่งเสริมในทุกๆ ด้านตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำการศึกษา รายบุคคล ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

จิรายุ รอดเปรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	6
2.2 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	16
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	20
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	22
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	22
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น.....	24
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	32
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	42
5. บทสรุป.....	43
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	43
5.2 การอภิปรายผล.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	47
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	52
แบบสอบถาม.....	53
ประวัติผู้เขียน.....	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่นำมาใช้ในการกำหนดตัวแปร	14
3.1 แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา Reliability Statistics ของปัจจัยความต้องการ	19
3.2 แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา Reliability Statistics ของแรงจูงใจในการทำงาน	19
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	22
4.2 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความต้องการ	24
4.3 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน.	27
4.4 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามเพศและการทดสอบสมมติฐาน.....	32
4.5 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอายุและการทดสอบสมมติฐาน.....	33
4.6 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษาและการทดสอบสมมติฐาน	34
.....	
4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
4.8 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอาชีพและการทดสอบสมมติฐาน.....	36
4.9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอาชีพ.....	37
4.10 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพและการทดสอบสมมติฐาน....	38
4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพ.....	39
4.12 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามรายได้ต่อเดือนและการทดสอบสมมติฐาน	40
4.13 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	41
4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	42
4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	15

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การดำเนินกิจการต่อไปได้ทุกอย่างล้วนมาจากบุคลากรทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี นวัตกรรม เงิน และผลงานต่างๆ บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรทุกองค์กร เราจึงต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความมานะพยายาม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบอยู่ในองค์กรให้มากขึ้น จึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อมีบุคลากรเหล่านี้อยู่ในองค์กรแล้วจึงต้องรักษาบุคลากรนั้นไว้ให้อยู่ร่วมกับองค์กรได้ในระยะยาว โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ความต้องการ แรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทำงานได้อย่างมีความสุขจะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความจงรักภักดี ต่อองค์กรและรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรสำคัญขององค์กร โดยต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้น ให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้อีกด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญ และกำลังใจรู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีชอบ ทุจริตคอร์รัปชันหรือทำงาน เพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร (วรรณภา อวารณ์, 2557)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้าง เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี และนำข้อมูลที่ได้รับไปให้องค์กรในจังหวัดนนทบุรีไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรสามารถนำมาปรับเป็น

แนวนโยบายทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
- 3) ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 การศึกษา

1.1.1.4 อาชีพ

1.1.1.5 สถานภาพครอบครัว

1.1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.2 ในส่วนของปัจจัยความต้องการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Maslow, Abraham H. สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1.1.2.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ

1.1.2.2 ความต้องการความปลอดภัย

1.1.2.3 ความต้องการทางสังคม

1.1.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

1.1.2.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของ Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1.1 ด้านความสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement)

1.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)

1.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.2.1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

1.2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

1.2.2.2 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา (Rule and control)

1.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship)

1.2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment)

1.2.2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary)

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้จะอยู่ในช่วงระหว่าง ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 รวม

ระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เชิงการบริหารจัดการ และ/หรือเชิงนโยบาย ด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี
- 2) ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

1. ความต้องการ หมายถึง คนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.1 ความต้องการทางกายภาพ หมายถึง ความต้องการปัจจัย 4 ได้แก่อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่น ๆ ของร่างกาย รวมทั้งที่อยู่อาศัย

1.2 ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง เช่น หลังจากมีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมา คำนึงถึงความปลอดภัยของอาหารหรือสุขภาพ

1.3 ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ความต้องการการเคารพนับถือตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น

1.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต หมายถึง ความต้องการแรงผลักดันที่ทำให้คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และความสมปรารถนา

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

2.1.1 ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความภาคภูมิใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับนับถือ การแสดงความยินดี ในความรู้ ผลงาน และความสามารถจากความสำเร็จของงาน

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำโดยไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่กฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบตามอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความก้าวหน้ามีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน ความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้การศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2 ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

2.2.2 การปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.3 ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในการได้รับความช่วยเหลือจากสนับสนุน การทำงานเป็นทีมที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมไปถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อประกอบการวิจัย โดยแบ่งเป็น แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย
 - 2.1.1 แนวคิดด้านประชากรศาสตร์
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย

2.1.1 แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในแต่ละระดับเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่อายุ เพศ สถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

2.1.1.1 อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกัน ว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานมานานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่าเสมอขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย

2.1.1.2 เพศกับการทำงาน จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างใน เรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

2.1.1.3 สถานภาพการสมรสกับการทำงาน พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่า ผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

2.1.1.4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มึลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

2.1.1.4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้น ด้วย (Will, 1980, p. 87 อ้างอิงใน จุฑามาศ ฝึกฝน, 2562, น. 8) นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่นี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2.1.1.4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่า คนที่มีอายุน้อยเนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

2.1.1.4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

2.1.1.4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญ ต่อปฏิภิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปก็คือ

French and Bell (1961, อ้างถึงใน สริญญา แพทย์พิทักษ์ , 2553, น. 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนาคือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย

(Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำไปปฏิบัติ (Implementing plan)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น. 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อย เพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับการยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, น. 10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึงความต้องการของคนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าความต้องการ หมายถึงการที่มนุษย์มีความปรารถนาอยากได้อะไรอยากเป็นในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้จะมีสถานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจ

ลักษณะของความต้องการของบุคคล

นักปราชญ์ได้ทำการศึกษามาเป็นเวลานานถึงเรื่องของความต้องการของบุคคล โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่าทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่อธิบายถึงความต้องการของบุคคล ได้แก่ พวก Hedonism ซึ่งมีความเห็นว่า มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความสุขสบาย (Avoid pain and seek pleasure) จากการสังเกตจากสิ่งที่คนนั้นเลือกการกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้ ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2535, อ้างถึงใน ปัญญาภรณ์ เอี่ยมละออ, 2547, น. 7)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไรเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางด้านร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึก กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิวทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตอาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกว่า ลำคอแห้งและปากแห้ง ปากเกิดความ乾燥ที่จะได้น้ำมาดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ การแสดงถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยมขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราจะดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิที่ไม่ต่ำเกินไปและสูงเกินไปพอร่างกายจะทนได้

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บไข้ได้ป่วยของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนมาทำร้ายคนเราจะหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการในการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากความอ่อนเพลียของร่างกายเราจึงต้องการนอนหลับและพักผ่อนเพื่อจะผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจจะอดข้าว อดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลับล้มหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเสียเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกายทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำให้เสียชีวิตได้

2. ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม (Psychological and social needs) ตามความต้องการทางด้านนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากของสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคมมีดังนี้

2.1 ความต้องการทางจิตใจและสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางที่เราต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรจะทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้ แม้ในตัวคนเดียว

2.4 ความต้องการนี้จะมากขึ้น เมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าคนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าเปิดเผย ซึ่งจะแสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้า

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรรู้ได้บางครั้งปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

ทฤษฎีความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Maslow (1954) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับ พื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้น เรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำ ได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากระดับต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดัน ทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดีการบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพการสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพกฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเองชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศตำแหน่ง ระดับ เงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเองความ

เจริญก้าวหน้าการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์อธิบายถึงบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นเหตุจูงใจ ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากต่ำไปสูง คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Alderfer (1969) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎี ERG อธิบายถึงความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง พร้อมกับความต้องการทางสังคม และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้
ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานจากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

กัตติกา อร่ามโชติ (2559, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

วรรณ อารณ (2557, น. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ประเสริฐ อุไร (2559, น. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้น เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ที่องค์กรจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายการบริหารขององค์กรค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ๆ กระทำ เพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน

1.3.2 ทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายคือ ทฤษฎีสองปัจจัยโดยแบ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

1. องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรงได้แก่

ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจ ให้พนักงานเกิดความ ต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างแท้จริง

2. องค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิด ความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยค่าจ้างนี้ ได้แก่

นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการ บริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การปกครองบังคับบัญชา (Dominance) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ ใต้บังคับ มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันมิตร

สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกอย่าง สม่าเสมอ

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย อธิบายถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยด้าน แรงจูงใจที่ไม่ได้มีผลโดยตรงถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีของคูเปอร์

กิติมา ปรีดีติลิก (2529, น. 323 -324) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีของคูเปอร์ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจใน งานดังนี้ คือ คูเปอร์ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการ สิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้นได้แก่

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

2.2 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ในตารางที่ 2.1 ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา	ระดับรายได้	การปกครองบังคับบัญชา	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	การยอมรับนับถือ	ความรับผิดชอบ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	นโยบายและการบริหาร	ความก้าวหน้า	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ (2548)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
กัตติกา อร่ามโชติ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
ประเสริฐ อุไร (2559)							✓	✓		✓	✓				✓		
วรรณ อารรณ์ (2557)										✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Hierachy of Needs Theory (1970)							✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓
ERG Theory (1972)										✓				✓		✓	✓
Two-Factor Theory (1959)								✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
นางนิตา ประพฤติธรรม (2563)		✓					✓				✓	✓			✓	✓	
ภัตราพร ชนะการณ์ (2561)						✓			✓		✓						
วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559)									✓		✓	✓	✓		✓		✓
วัชรระ แยมชู (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓		✓	✓
กิติมา ปรีดีติลก (2529)								✓	✓	✓				✓		✓	

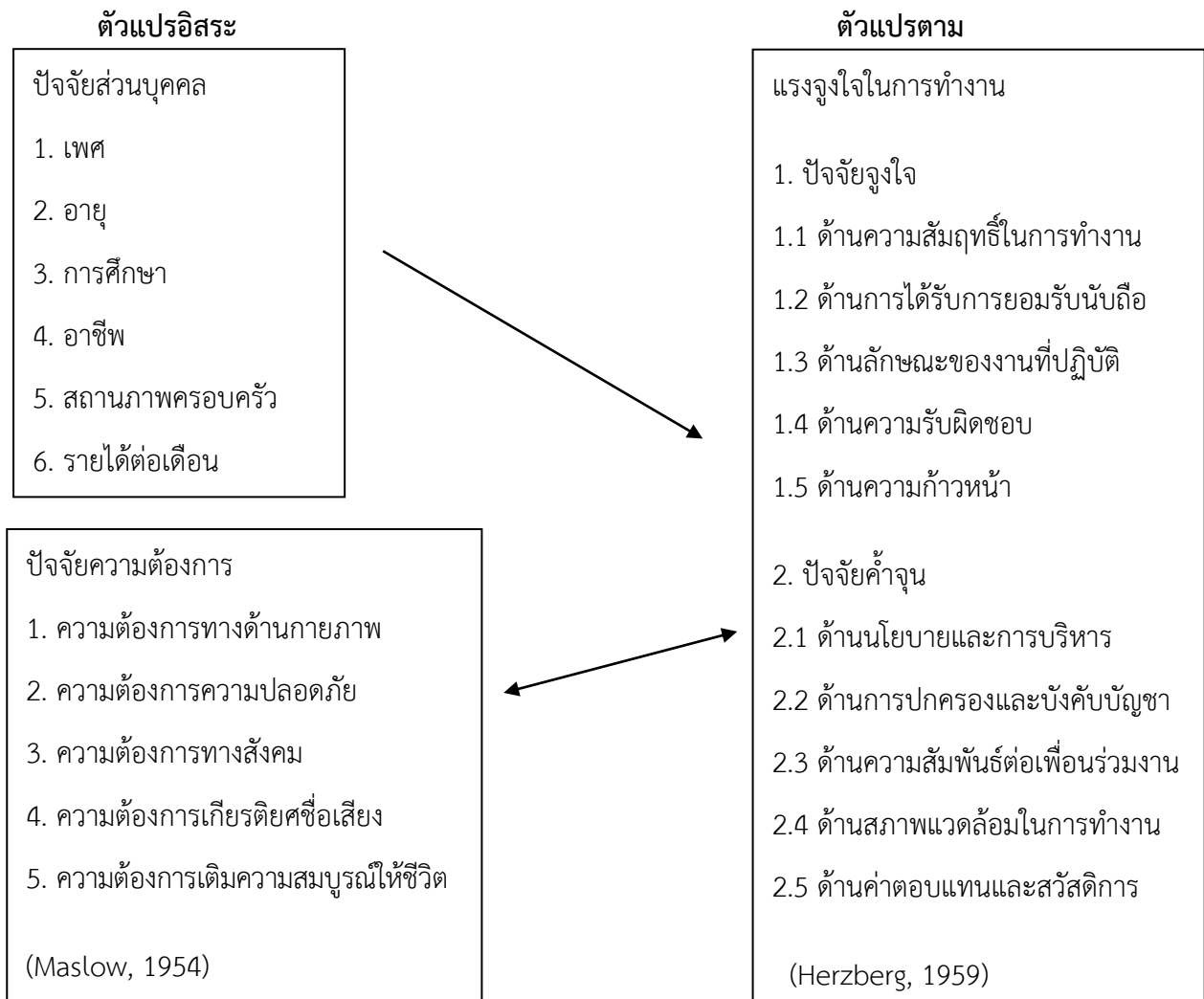
ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่นำมาใช้ในการกำหนดตัวแปร

จากตารางที่ 2.1 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความก้าวหน้า

ความสัมพันธ์ในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร การปกครองและบังคับบัญชา และความรับผิดชอบตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) จึงนำตัวแปรทั้งหมดมาศึกษา

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย แสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

3.1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน (Infinity population)

ทั้งนี้ การศึกษานี้ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น z เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวังสูงสุด 5% Cochran (1953) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 Pq}{e^2} \dots \dots \dots (1)$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (สูงสุดได้ไม่เกิน 5%)

P = ค่าประมาณเปอร์เซ็นต์ที่คาดหวัง

q = 1- P

$Z_{1-\alpha/2}^2 = Z_{0.975}^2$ เพราะฉะนั้น ระดับความเชื่อมั่นจะเท่ากับ 1.96

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร (1) ข้างต้น ได้ดังนี้

$$= \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

n = 384.16 หรือ 385 ตัวอย่าง

ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากขนาดประชากรที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นการสุ่มโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น และสุ่มเฉพาะคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือนลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

สำหรับส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้คะแนนน้ำหนัก โดยแบ่งระดับความพึงพอใจได้ 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนกำหนดไว้ดังนี้

วิธีการแปลผลข้อมูลที่ได้อ้างอิงใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นดัชนีในการแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับ มีค่าพิสัยที่ได้จากสูตรการคำนวณ (Likert, 1967) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ในการแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านปัจจัยจูงใจซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า 2. ด้านปัจจัยค้ำจุนซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก

สำหรับส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้คะแนนน้ำหนัก โดยแบ่งระดับความพึงพอใจได้ 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการแปลความหมายของคะแนนของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ (Likert, 1967) สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถาม มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็น กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี 400 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวล หาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 โดยทำการแจกในวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา Reliability Statistics ของปัจจัยความต้องการ

ปัจจัยความต้องการ	Cronbach's Alpha
1. ความต้องการทางด้านกายภาพ	0.791
2. ความต้องการความปลอดภัย	0.794
3. ความต้องการทางสังคม	0.803
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.882
5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต	0.895

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา Reliability Statistics ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	Cronbach's Alpha
1. ปัจจัยจูงใจ	
1.1 ด้านความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	0.798
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.854
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.834
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	0.819
1.5 ด้านความก้าวหน้า	0.874
2. ปัจจัยค้ำจุน	
2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร	0.895
2.2 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	0.901
2.3 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	0.889
2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.938
2.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.946

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แจกแบบสอบถามแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี

3.3.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับตัวอย่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

3.3.5 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม Excel

3.3.6 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกผลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลมาแปลความหมายตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3.4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลมาแปลความหมายตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องก่อน จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผล โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือน และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงาน ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความหมายดังนี้ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ (2543, น. 144 อ้างถึงใน ประภัสสร ชโลธร, 2559)

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้าม

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอและอธิบายผลวิจัยโดย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือนในรูปของจำนวนและร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดการนำเสนอผลการวิจัย ดังแสดงต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือน สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ผลดังกล่าวปรากฏในตาราง และคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	169	42.3
หญิง	231	57.8
รวม	400	100
อายุ		
23 - 30 ปี	78	19.5
31 - 40 ปี	71	17.8
41 - 50 ปี	102	25.5
51 - 60 ปี	149	37.3
รวม	400	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	20.8
ปริญญาตรี	242	60.5
สูงกว่าปริญญาตรี	75	18.8
รวม	400	100.0
อาชีพ		
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	160	40.0
พนักงานบริษัทเอกชน	176	44.0
รับจ้างทั่วไป	28	7.0
นักเรียน/นักศึกษา	4	1.0
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	21	5.3
อื่นๆ	11	2.8
รวม	400	100.0
สถานภาพ		
โสด	188	47.0
สมรส อยู่ด้วยกัน	164	41.0
สมรส แยกกันอยู่	27	6.8
หม้าย / หย่าร้าง	21	5.3
รวม	400	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	11.5
15,001-30,000 บาท	155	38.8
30,001-45,000 บาท	61	15.3
45,001-60,000 บาท	66	16.5
60,001-75,000 บาท	40	10.0
75,000 บาทขึ้นไป	32	8.0
รวม	400	100.0

ผลการศึกษิตตามตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 60 ปี ปี จำนวน

149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 23 - 30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

อาชีพ ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 อาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ

สถานภาพครอบครัว ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานะสมรส อยู่ด้วยกัน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สถานะสมรส แยกกันอยู่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 สถานะหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 15,001-30,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.8 รายได้ประมาณ 45,001-60,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.5 รายได้ประมาณ 30,001-45,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.3 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.5 รายได้ประมาณ 60,001-75,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.0 รายได้ประมาณ 75,000 บาทขึ้นไปจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.0

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยความต้องการ และแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความต้องการ

ปัจจัยความต้องการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1) ความต้องการทางด้าน กายภาพ	83.7 (20.9)	241.3 (60.3)	40 (10.0)	29 (7.3)	6 (1.5)	3.92	0.704	เห็นด้วย
1.1) ท่านได้รับการพักผ่อน นอนหลับที่เพียงพอในแต่ละ วัน	69 (17.3)	255 (63.7)	44 (11.0)	30 (7.5)	2 (0.5)	3.90	0.786	เห็นด้วย
1.2) ระบบสาธารณูปโภค ภายในเขตที่อยู่อาศัยมี ความเหมาะสม	120 (30.0)	230 (57.5)	32 (8.0)	17 (4.3)	1 (0.3)	4.13	0.747	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
1.3) เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ ต้องหางานอื่นเพิ่ม	62 (15.5)	239 (59.8)	44 (11.0)	40 (10.0)	15 (3.8)	3.73	0.966	เห็น ด้วย
2) ความต้องการความ ปลอดภัย	93.3 (23.3)	231 (57.8)	52.3 (13.0)	19 (4.8)	4.4 (1.1)	3.98	0.670	เห็น ด้วย
2.1) สภาพสิ่งแวดล้อมใน เขตที่อยู่อาศัยของท่านมี ความปลอดภัย	120 (30.0)	235 (58.8)	38 (9.5)	6 (1.5)	1 (0.3)	4.17	0.671	เห็น ด้วย
2.2) ท่านคิดว่างานที่ท่าน ทำอยู่เป็นงานที่มีความ มั่นคงด้านการเงิน	78 (19.5)	235 (58.8)	54 (13.5)	28 (7.0)	5 (1.3)	3.88	0.843	เห็น ด้วย
2.3) ท่านคิดว่างานที่ท่าน ทำอยู่เป็นงานที่มีความ มั่นคงด้านอาชีพ	82 (20.5)	223 (55.8)	65 (16.3)	23 (5.8)	7 (1.8)	3.87	0.861	เห็น ด้วย
3) ความต้องการทาง สังคม	172 (43.0)	202 (50.5)	24.7 (6.2)	1.3 (0.3)	0 (0.0)	4.36	0.509	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.1) ท่านมีการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กับเพื่อนร่วมงาน ให้ สามารถทำงานร่วมกันได้	102 (25.5)	278 (69.5)	19 (4.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.20	0.522	เห็นด้วย
3.2) ท่านได้รับการยอมรับ นับถือจากครอบครัวหรือ คนรู้จัก	207 (51.7)	161 (40.3)	30 (7.5)	2 (0.5)	0 (0.0)	4.43	0.653	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.3) ท่านมีความเชื่อถือทั้ง การกระทำและคำพูด	207 (51.7)	167 (41.8)	25 (6.3)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.45	0.623	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	78.7 (19.7)	274 (68.5)	42.7 (10.7)	4 (1.0)	0.6 (0.1)	4.06	0.535	เห็นด้วย
4.1) ท่านมีความภูมิใจใน งานที่ตนเองปฏิบัติ	91 (22.8)	266 (66.5)	38 (9.5)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.11	0.612	เห็นด้วย
4.2) มีผู้คนชื่นชมใน ความสำเร็จของงานที่ท่าน ปฏิบัติ	78 (19.5)	268 (67.0)	50 (12.5)	4 (1.0)	0 (0.0)	4.05	0.599	เห็นด้วย
4.3) ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	67 (16.8)	288 (72.0)	40 (10.0)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.04	0.574	เห็นด้วย
5) ความต้องการเติม ความสมบูรณ์ให้ชีวิต	52 (13.0)	265.4 (66.3)	50.3 (12.6)	28 (7.0)	4.3 (1.1)	3.83	0.705	เห็นด้วย
5.1) องค์กรมีการจัดอบรม พัฒนาทักษะให้กับ พนักงาน	49 (12.3)	284 (71.0)	44 (11.0)	21 (5.3)	2 (0.5)	3.89	0.691	เห็นด้วย
5.2) องค์กรให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กร	48 (12.0)	278 (69.5)	50 (12.5)	21 (5.3)	3 (0.8)	3.87	0.711	เห็นด้วย
5.3) ตำแหน่งงานของท่าน ปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	59 (14.8)	234 (58.5)	57 (14.2)	42 (10.5)	8 (2.0)	3.74	0.907	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยความ ต้องการ	95.9 (24)	242.7 (60.7)	42 (10.5)	16.3 (4.1)	3.1 (0.7)	4.03	0.510	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยความต้องการทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของปัจจัยความต้องการจะพบว่า ความต้องการทางด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.92) ความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.98) ความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.36) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (\bar{X} = 4.06) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.83)

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1) ปัจจัยจูงใจ								
1.1) ความสัมพันธ์ในการทำงาน	54 (13.5)	311 (77.8)	30 (7.5)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.12	0.468	เห็นด้วย
1.1.1) ท่านได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในงาน	47 (11.8)	312 (78.0)	33 (8.3)	7 (1.8)	1 (0.3)	3.99	0.541	เห็นด้วย
1.1.2) ท่านได้ปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ	54 (13.5)	311 (77.8)	30 (7.5)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.03	0.522	เห็นด้วย
1.1.3) ท่านจะเกิดความรู้สึกพึง พอใจเมื่องานสำเร็จ และเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จ	161 (40.3)	214 (53.5)	24 (6.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.34	0.600	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	42 (10.5)	309 (77.3)	43 (10.8)	5 (1.3)	1 (0.3)	4.06	0.482	เห็นด้วย
1.2.1) ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	42 (10.5)	309 (77.3)	43 (10.8)	5 (1.3)	1 (0.3)	3.96	0.533	เห็นด้วย
1.2.2) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	79 (19.9)	288 (72.0)	33 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12	0.517	เห็นด้วย
1.2.3) ท่านได้รับคำยกย่องและยอมรับ จากผู้รับบริการ	88 (22.0)	275 (68.8)	32 (8.0)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.11	0.592	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	49 (12.3)	263 (65.8)	61 (15.3)	23 (5.8)	4 (1.0)	3.88	0.576	เห็นด้วย
1.3.1) งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	46 (11.5)	308 (77.0)	40 (10.0)	5 (1.3)	1 (0.3)	3.98	0.537	เห็นด้วย
1.3.2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	49 (12.3)	263 (65.8)	61 (15.3)	23 (5.8)	4 (1.0)	3.83	0.752	เห็นด้วย
1.3.3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	44 (11.0)	275 (68.8)	62 (15.5)	16 (4.0)	3 (0.8)	3.85	0.687	เห็นด้วย
1.4) ด้านความรับผิดชอบ	40 (10.0)	289 (72.3)	56 (14.0)	14 (3.5)	1 (0.3)	3.87	0.524	เห็นด้วย
1.4.1) ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	40 (10.0)	289 (72.3)	56 (14.0)	14 (3.5)	1 (0.3)	3.88	0.624	เห็นด้วย
1.4.2) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	39 (9.8)	270 (67.5)	80 (20.0)	10 (2.5)	1 (0.3)	3.84	0.629	เห็นด้วย
1.4.3) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ	37 (9.3)	299 (74.8)	53 (13.3)	10 (2.5)	1 (0.3)	3.90	0.582	เห็นด้วย
1.5) ด้านความก้าวหน้า	39 (9.8)	259 (64.8)	88 (22.0)	11 (2.8)	3 (0.8)	3.77	0.677	เห็นด้วย
1.5.1) ท่านมักจะได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย	39 (9.8)	259 (64.8)	88 (22.0)	11 (2.8)	3 (0.8)	3.80	0.675	เห็นด้วย
1.5.2) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	39 (9.8)	276 (69.0)	62 (15.5)	20 (5.0)	3 (0.8)	3.82	0.699	เห็นด้วย
1.5.3) ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง	49 (12.3)	234 (58.5)	73 (18.3)	34 (8.5)	10 (2.5)	3.70	0.883	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
2) ปัจจัยค้ำจุน								
2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร	67.7 (16.9)	279.3 (69.8)	40 (10.0)	12.3 (3.1)	0.7 (0.2)	4.00	0.578	เห็นด้วย
2.1.1) หน่วยงานของท่านมีนโยบายการวางแผนบริหารงานอย่างชัดเจน	59 (14.8)	273 (68.3)	49 (12.3)	18 (4.5)	1 (0.3)	3.93	0.684	เห็นด้วย
2.1.2) ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี	78 (19.5)	278 (69.5)	36 (9.0)	8 (2.0)	0 (0.0)	4.07	0.601	เห็นด้วย
2.1.3) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	66 (16.5)	287 (71.8)	35 (8.8)	11 (2.8)	1 (0.3)	4.02	0.621	เห็นด้วย
2.2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	35.3 (8.8)	304 (76.0)	50 (12.5)	7.7 (1.9)	3 (0.8)	3.90	0.538	เห็นด้วย
2.2.1) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	33 (8.3)	315 (78.8)	43 (10.8)	6 (1.5)	3 (0.8)	3.92	0.559	เห็นด้วย
2.2.2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและบุคลากรในองค์กรด้วยความเสมอภาค	36 (9.0)	295 (73.8)	52 (13.0)	13 (3.3)	4 (1.0)	3.87	0.650	เห็นด้วย
2.2.3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็นกันเอง	37 (9.3)	302 (75.5)	55 (13.8)	4 (1.0)	2 (0.5)	3.92	0.556	เห็นด้วย
2.3) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	102.3 (25.5)	264 (66.0)	26.7 (6.7)	6 (1.5)	1 (0.3)	4.15	0.557	เห็นด้วย
2.3.1) ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงาน	98 (24.5)	270 (67.5)	28 (7.0)	4 (1.0)	0 (0.0)	4.16	0.576	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การ แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
2.3.2) ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน	116 (29.0)	260 (65.0)	21 (5.3)	3 (0.8)	0 (0.0)	4.22	0.569	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.3.3) องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	93 (23.3)	262 (65.5)	31 (7.8)	11 (2.8)	3 (0.8)	4.08	0.695	เห็นด้วย
2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	144.3 (36.1)	204.3 (51.1)	34.7 (8.7)	15.3 (3.8)	1.3 (0.3)	4.18	0.729	เห็นด้วย
2.4.1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	142 (35.5)	203 (50.7)	39 (9.8)	15 (3.8)	1 (0.3)	4.17	0.772	เห็นด้วย
2.4.2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น	150 (37.5)	200 (50.0)	34 (8.5)	16 (4.0)	0 (0.0)	4.21	0.760	เห็นด้วย
2.4.3) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	141 (35.3)	210 (52.5)	31 (7.8)	15 (3.8)	3 (0.8)	4.18	0.786	เห็นด้วย
2.5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	50.7 (12.7)	269.7 (67.4)	48.3 (12.1)	26 (6.5)	5.3 (1.3)	3.83	0.737	เห็นด้วย
2.5.1) ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	48 (12.0)	271 (67.8)	47 (11.8)	27 (6.8)	7 (1.8)	3.82	0.795	เห็นด้วย
2.5.2) ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	53 (13.3)	271 (67.8)	50 (12.5)	23 (5.8)	3 (0.8)	3.87	0.734	เห็นด้วย
2.5.3) ท่านคิดว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	51 (12.8)	267 (66.8)	48 (12.0)	28 (7.0)	6 (1.5)	3.82	0.795	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	การ แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ ทั้งหมด	44.8 (11.2)	286.2 (71.6)	55.6 (13.9)	11.4 (2.8)	2 (0.5)	3.94	0.479	เห็น ด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูน ทั้งหมด	80.1 (20.0)	264.3 (66.1)	39.9 (9.9)	13.5 (3.4)	2.2 (0.6)	4.01	0.519	เห็น ด้วย
ค่าเฉลี่ยรวมแรงจูงใจ ทั้งหมด	62.4 (15.6)	275.3 (68.8)	47.8 (12.0)	12.4 (3.1)	2.1 (0.5)	3.98	0.475	เห็น ด้วย

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.94) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีความคิดเห็นโดยรวมต่อค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูนทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.01) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย มีความคิดเห็นโดยรวมต่อค่าเฉลี่ยรวมแรงจูงใจทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.98) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามเพศและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=169)		หญิง (n=231)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	4.0146	0.411	3.8918	0.519	2.638	0.009*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.1657	0.430	4.0880	0.493	1.641	0.102
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	4.1361	0.400	4.0115	0.529	2.568	0.011*
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.9684	0.466	3.8268	0.639	2.562	0.011*
4.ความรับผิดชอบ	3.9369	0.465	3.8297	0.560	2.085	0.038*
5.ความก้าวหน้า	3.8659	0.614	3.7027	0.714	2.449	0.015*
ปัจจัยค้ำจุน	4.0955	0.403	3.9579	0.584	2.785	0.006*
1.นโยบายและการบริหาร	4.0256	0.460	3.9856	0.652	0.720	0.472
2.การปกครองและบังคับบัญชา	3.9310	0.475	3.8817	0.581	0.932	0.352
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.2012	0.488	4.1154	0.601	1.523	0.129
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.3452	0.586	4.0722	0.799	3.760	0.000*
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.9744	0.600	3.7345	0.808	3.403	0.001*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	4.0550	0.379	3.9248	0.528	2.866	0.004*

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอายุและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	อายุ								F	Sig.
	23 - 30 ปี (n=78)		31 - 40 ปี (n=71)		41 - 50 ปี (n=102)		51 - 60 ปี (n=149)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	3.873	0.398	3.832	0.421	3.896	0.506	4.065	0.504	5.516	0.001*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.034	0.467	4.042	0.402	4.127	0.478	4.199	0.482	2.991	0.031*
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	4.055	0.450	4.042	0.398	3.970	0.524	4.143	0.496	2.701	0.045*
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.786	0.452	3.779	0.534	3.823	0.652	4.033	0.571	5.422	0.001*
4.ความรับผิดชอบ	3.820	0.404	3.746	0.489	3.807	0.577	4.011	0.533	5.823	0.001*
5.ความก้าวหน้า	3.670	0.674	3.554	0.680	3.754	0.632	3.939	0.672	6.334	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	4.037	0.400	3.964	0.524	3.977	0.502	4.055	0.580	0.762	0.516
1.นโยบายและการบริหาร	4.017	0.492	3.948	0.587	4.006	0.585	4.017	0.614	0.259	0.855
2.การปกครองและบังคับบัญชา	3.935	0.327	3.863	0.587	3.895	0.491	3.908	0.630	0.232	0.874
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.239	0.534	4.197	0.595	4.094	0.559	4.123	0.547	1.289	0.278
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.183	0.618	4.140	0.794	4.143	0.693	4.241	0.776	0.492	0.688
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.812	0.645	3.671	0.748	3.745	0.717	3.988	0.766	3.948	0.009*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	3.955	0.371	3.898	0.442	3.936	0.481	4.060	0.525	2.497	0.059

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษาและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=83)		ปริญญาตรี (n=242)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=75)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	3.728	0.347	3.939	0.446	4.195	0.585	20.510	0.000*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	3.983	0.307	4.104	0.459	4.324	0.572	11.324	0.000*
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	4.020	0.397	4.012	0.457	4.280	0.582	9.642	0.000*
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.674	0.416	3.873	0.540	4.164	0.719	15.445	0.000*
4.ความรับผิดชอบ	3.574	0.494	3.903	0.452	4.115	0.618	24.466	0.000*
5.ความก้าวหน้า	3.389	0.593	3.803	0.622	4.093	0.742	24.494	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	4.027	0.435	3.961	0.492	4.180	0.645	5.235	0.006*
1.นโยบายและการบริหาร	4.024	0.696	3.940	0.482	4.177	0.682	4.970	0.007*
2.การปกครองและบังคับบัญชา	3.783	0.421	3.882	0.505	4.097	0.692	7.347	0.001*
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.313	0.580	4.064	0.530	4.253	0.566	7.949	0.000*
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.325	0.560	4.095	0.740	4.333	0.812	5.029	0.007*
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.690	0.606	3.822	0.689	4.040	0.952	4.610	0.010*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	3.877	0.349	3.950	0.450	4.188	0.603	9.992	0.000*

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.3

จากนั้น ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการทำงานรวมอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานรวม	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.877	-	0.222	0.000*
ปริญญาตรี	3.950	0.222	-	0.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.188	0.000*	0.000*	-

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 อาชีพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอาชีพและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	อาชีพ												F	Sig.
	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ (n=160)		พนักงานบริษัทเอกชน (n=176)		นักเรียน/นักศึกษา (n=4)		รับจ้างทั่วไป (n=28)		ประกอบธุรกิจส่วนตัว (n=21)		อื่นๆ (n=11)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	4.119	0.467	3.852	0.405	3.693	0.602	4.000	0.293	3.819	0.479	3.727	0.696	8.572	0.000*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.260	0.443	4.030	0.411	3.892	0.608	4.333	0.471	4.079	0.566	4.121	0.582	6.035	0.000*
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	4.179	0.477	4.018	0.399	3.928	0.576	3.916	0.687	3.809	0.573	4.000	0.856	3.997	0.002*
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.081	0.553	3.786	0.494	3.702	0.739	4.000	0.000	3.730	0.672	3.394	0.728	7.874	0.000*
4.ความรับผิดชอบ	4.038	0.493	3.784	0.463	3.619	0.757	4.000	0.544	3.762	0.518	3.788	0.620	6.136	0.000*
5.ความก้าวหน้า	4.035	0.555	3.638	0.627	3.321	0.945	3.750	0.319	3.714	0.463	3.333	1.202	10.827	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	4.104	0.519	4.004	0.491	3.802	0.604	4.217	0.405	3.759	0.494	3.885	0.553	3.267	0.007*
1.นโยบายและการบริหาร	4.063	0.555	4.030	0.537	3.607	0.807	4.333	0.471	3.778	0.487	4.000	0.683	4.085	0.001*
2.การปกครองและบังคับบัญชา	3.998	0.561	3.864	0.450	3.655	0.793	4.167	0.577	3.698	0.433	4.061	0.611	3.457	0.005*
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.181	0.489	4.172	0.567	4.155	0.772	4.250	0.500	3.841	0.479	3.939	0.743	1.804	0.111
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.258	0.749	4.188	0.685	4.167	0.834	4.167	0.793	3.905	0.634	3.758	0.870	1.720	0.129
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.021	0.728	3.767	0.686	3.429	0.790	4.167	0.577	3.571	0.731	3.667	0.919	5.101	0.000*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	4.112	0.480	3.928	0.420	3.748	0.558	4.108	0.340	3.789	0.475	3.806	0.603	5.536	0.000*

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.4

จากนั้น ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ากลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการทำงานรวมอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอาชีพ

แรงจูงใจในการทำงานรวม	Mean	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน บริษัทเอกชน	นักเรียน/ นักศึกษา	รับจ้าง ทั่วไป	ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว	อื่นๆ
ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	4.112	-	0.000*	0.989	0.000*	0.003*	0.035*
พนักงาน บริษัทเอกชน	3.928	0.000*	-	0.441	0.056	0.194	0.397
นักเรียน/นักศึกษา	3.748	0.989	0.441	-	0.145	0.206	0.264
รับจ้างทั่วไป	4.108	0.000*	0.056	0.145	-	0.757	0.723
ประกอบธุรกิจ ส่วนตัว	3.789	0.003*	0.194	0.206	0.757	-	0.921
อื่นๆ	3.806	0.035*	0.397	0.264	0.723	0.921	-

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีอาชีพเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ								F	Sig.
	โสด (n=188)		สมรส อยู่ ด้วยกัน (n=164)		สมรส แยกกัน อยู่ (n=27)		หม้าย / หย่า ร้าง (n=21)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	4.071	0.485	4.171	0.430	4.284	0.460	3.968	0.547	2.859	0.037*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.041	0.465	4.079	0.487	4.198	0.436	3.984	0.637	3.217	0.023*
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.817	0.560	3.970	0.569	4.012	0.519	3.698	0.730	1.081	0.357
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.835	0.481	3.915	0.551	4.037	0.417	3.714	0.732	3.268	0.021*
4.ความรับผิดชอบ	3.692	0.689	3.850	0.641	3.926	0.629	3.683	0.840	2.211	0.086
5.ความก้าวหน้า	3.891	0.464	3.997	0.469	4.091	0.445	3.810	0.660	2.208	0.087
ปัจจัยค้ำจุน	3.991	0.547	4.029	0.590	4.012	0.630	3.889	0.718	2.446	0.063
1.นโยบายและการบริหาร	3.911	0.481	3.902	0.574	4.037	0.456	3.651	0.764	0.405	0.750
2.การปกครองและบังคับบัญชา	4.147	0.565	4.191	0.538	4.148	0.465	3.889	0.702	2.123	0.097
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.108	0.751	4.285	0.675	4.358	0.599	3.921	0.948	1.846	0.138
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.750	0.746	3.921	0.689	4.074	0.622	3.635	1.005	3.194	0.024*
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.982	0.509	4.065	0.505	4.126	0.436	3.797	0.732	3.085	0.027*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	3.936	0.458	4.031	0.463	4.109	0.425	3.803	0.687	2.824	0.039*

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.5

จากนั้น ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ากลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการทำงานรวมอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสมรสและอยู่ด้วยกัน และกลุ่มหม้าย/หย่าร้าง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการทำงานรวม	Mean	โสด	สมรส อยู่ด้วยกัน	สมรส แยกกันอยู่	หม้าย / หย่าร้าง
โสด	3.936	-	0.061	0.077	0.221
สมรส อยู่ด้วยกัน	4.031	0.061	-	0.430	0.038*
สมรส แยกกันอยู่	4.109	0.077	0.430	-	0.027*
หม้าย / หย่าร้าง	3.803	0.221	0.038*	0.027*	-

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า กลุ่มสมรสและอยู่ด้วยกันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มหม้าย/หย่าร้าง ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกันมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามรายได้ต่อเดือนและการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน												F	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000 บาท (n=46)		15,001-30,000 บาท (n=155)		30,001-45,000 บาท (n=61)		45,001-60,000 บาท (n=66)		60,001-75,000 บาท(n=40)		75,000 บาทขึ้นไป (n=32)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	3.528	0.370	3.849	0.436	4.011	0.409	4.147	0.521	4.223	0.378	4.106	0.472	17.032	0.000*
1.ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน	3.877	0.478	4.030	0.442	4.148	0.387	4.263	0.508	4.367	0.368	4.260	0.499	8.386	0.000*
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.891	0.521	4.000	0.421	4.044	0.496	4.207	0.522	4.258	0.443	4.125	0.513	4.494	0.001*
3.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.464	0.479	3.772	0.554	3.940	0.569	4.116	0.547	4.225	0.449	4.052	0.529	13.499	0.000*
4.ความรับผิดชอบ	3.384	0.487	3.785	0.474	3.967	0.466	4.076	0.516	4.125	0.425	4.115	0.483	17.409	0.000*
5.ความก้าวหน้า	3.022	0.610	3.656	0.636	3.956	0.469	4.071	0.673	4.142	0.446	3.979	0.592	24.018	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	3.861	0.596	3.947	0.484	4.010	0.444	4.178	0.507	4.203	0.493	4.017	0.638	3.818	0.002*
1.นโยบายและการบริหาร	3.899	0.860	3.944	0.508	3.951	0.505	4.162	0.527	4.142	0.589	4.031	0.570	2.219	0.052
2.การปกครองและบังคับบัญชา	3.732	0.519	3.852	0.521	3.934	0.451	3.975	0.603	4.125	0.418	3.906	0.699	2.911	0.014*
3.ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.225	0.780	4.133	0.542	4.120	0.527	4.197	0.529	4.217	0.396	4.021	0.542	0.777	0.567
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.094	0.865	4.093	0.696	4.169	0.652	4.419	0.647	4.383	0.804	4.094	0.777	2.761	0.018*
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.355	0.679	3.714	0.753	3.874	0.538	4.136	0.579	4.150	0.700	4.031	0.917	9.887	0.000*
แรงจูงใจในการทำงานรวม	3.694	0.449	3.898	0.433	4.010	0.411	4.162	0.507	4.213	0.424	4.062	0.538	9.208	0.000*

หมายเหตุ. *หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.6

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยความต้องการ	แรงจูงใจในการทำงาน		
	R (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ความต้องการทางด้านกายภาพ	0.635**	0.000	ปานกลาง
2. ความต้องการความปลอดภัย	0.715**	0.000	ปานกลาง
3. ความต้องการทางสังคม	0.613**	0.000	ปานกลาง
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.723**	0.000	ปานกลาง
5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต	0.801**	0.000	สูง
รวม	0.859**	0.000	สูง

หมายเหตุ. **หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความต้องการรายด้านเกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต และปัจจัยความต้องการโดยรวมทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปรตาม	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	อาชีพ	สถานภาพครอบครัว	รายได้ต่อเดือน
แรงจูงใจในการทำงาน	✓	-	✓	✓	✓	✓
- ปัจจัยจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ปัจจัยค้ำจุน	✓	-	✓	✓	-	✓

หมายถึง: ✓ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านของเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรตาม	ปัจจัยความต้องการ
แรงจูงใจในการทำงาน	✓
- ปัจจัยจูงใจ	✓
- ปัจจัยค้ำจุน	✓

หมายถึง: ✓ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยความต้องการซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตมีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ซึ่งมีความหมายว่าถ้าได้รับปัจจัยความต้องการมากขึ้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นตาม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 60 ปี ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 23 - 30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8
4. อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 อาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอาชีพอื่นๆ เช่น พนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 อาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0
5. สถานภาพครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานะสมรส อยู่ด้วยกัน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 สถานะสมรส แยกกันอยู่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 สถานะหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3
6. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 15,001-30,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รายได้ประมาณ 45,001-60,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.5 รายได้ประมาณ 30,001-45,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 46

คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รายได้ประมาณ 60,001-75,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.0 รายได้ประมาณ 75,000 บาทขึ้นไปจำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.0

7. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยความต้องการทั้งหมด อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.03 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.510 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุก ๆ ด้านของปัจจัยความต้องการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.98 ความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.36 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.704 0.670 0.509 0.535 และ 0.705 ตามลำดับ

8. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.479 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของปัจจัยจูงใจจะพบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.77 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.468 0.482 0.576 0.524 และ 0.677 ตามลำดับ

9. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของปัจจัยค้ำจุนจะพบว่า นโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.00 การปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.90 ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.578 0.538 0.557 0.729 และ 0.737 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่ง ได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1: คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาค่าความต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลของการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความต้องการรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต และปัจจัยความต้องการโดยรวมทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปัจจัยความต้องการรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้ ปัจจัยความต้องการโดยรวมทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปัจจัยความต้องการรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต และปัจจัยความต้องการโดยรวมทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า : ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ สถานภาพครอบครัว และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรแย้มชู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความต้องการเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Hierachy of Needs Theory) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการหากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย มีกำลังที่จะทำงานต่อไป มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ การทำงานที่เหมาะสม ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพ ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านกายภาพและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุคลิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตของมาสโลว์

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

1. พนักงานในองค์กรย่อมต้องการได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานและด้านการได้รับยอมรับนับถือ ควรมีการจัดการฝึกอบรมทักษะในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการไปสู่ความสำเร็จ

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนสิ่งที่ควรพิจารณา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนาการ กำหนดนโยบาย และการบริหารงานให้มีความชัดเจน และมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน เช่น ปรับปรุงการติดต่อภายในองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีการแสดงความเห็นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารงานและนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคงเจริญรุ่งเรือง บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความต้องการกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยการพิจารณาให้งานที่เหมาะสมและมีงานที่ท้าทายต่อความสามารถของพนักงานในบางโอกาสเพื่อพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ องค์กรควรมีการกำหนดการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามผลงานที่พนักงานได้กระทำ มีการเลื่อนขั้นของเงินเดือนอย่างเป็นธรรม องค์กรควรมีการกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงาน มีการพิจารณาปัจจัยที่มากำหนดอัตราค่าตอบแทน เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น การกำหนดระดับค่าตอบแทนควรมี เหตุผลและสัมพันธ์กับอัตราในตลาดแรงงาน พิจารณาตามความสามารถและผลสำเร็จของงาน มีความยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และการทุ่มเทตนเองให้กับงานจะได้รับความก้าวหน้าในองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความ เป็นธรรม สิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรเท่าเทียมกับสิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากองค์กร

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อรับข้อมูลที่แม่นยำในการศึกษาว่ามีปัจจัยอื่น ๆ อีกหรือไม่ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานต่อประชากรกลุ่มอื่นที่เฉพาะเจาะจงมากกว่านี้ เช่น องค์กรภาครัฐ ใดภาคหนึ่ง หรือองค์กรเอกชนหนึ่งว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไป ใช้ ในการวางแผนการบริหารงาน

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). สามลดา.
- กิติมา ปรีดดีลูก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จuthamard ฟักฝน. (2562). *ปัจจัยส่วนผสมการตลาดในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ยาสีฟันของผู้บริโภคในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกริก. https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Juthamard_Fukfon.pdf
- นิดา ประพศิตธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประภัสสร ชโลธร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์กับนักศึกษา และพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. *วารสารชุมชนวิจัย*. 10(2). 7-16
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก
- ปัญญาภรณ์ เอี่ยมละออ. (2551). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มณฑลสถานหญิง ชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. [ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรรณภา อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชร แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง กระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. [ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.).
Wiley.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". in Fishbein, M (Ed.),
Attitude Theory and Measurement. (pp. 90-95). Wiley & Son.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

() ชาย () หญิง

2) อายุ

() 23 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 - 60 ปี

3) ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4) อาชีพ

() ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ () พนักงานบริษัทเอกชน () นักเรียน/นักศึกษา
() รับจ้างทั่วไป () ประกอบธุรกิจส่วนตัว () อื่นๆ (โปรดระบุ)....

5) สถานภาพ

() โสด () สมรส อยู่ด้วยกัน () สมรส แยกกันอยู่ () หม้าย / หย่าร้าง

6) รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,001-30,000 บาท () 30,001-45,000 บาท
() 45,001-60,000 บาท () 60,001-75,000 บาท () 75,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ ขอความกรุณา ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายความว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายความว่า	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายความว่า	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) ความต้องการทางด้านกายภาพ					
1.1) ท่านได้รับการพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอในแต่ละวัน					
1.2) ระบบสาธารณูปโภคภายในเขตที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสม					
1.3) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตทำให้ท่านไม่ต้องหางานอื่นเพิ่ม					
2) ความต้องการความปลอดภัย					
2.1) สภาพสิ่งแวดล้อมในเขตที่อยู่อาศัยของท่านมีความปลอดภัย					
2.2) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน					
2.3) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ					
3) ความต้องการทางสังคม					
3.1) ท่านมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้					
3.2) ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากครอบครัวหรือคนรู้จัก					
3.3) ท่านมีความเชื่อถือทั้งการกระทำและคำพูด					
4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง					
4.1) ท่านมีความภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ					
4.2) มีผู้คนชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
4.3) ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ					
5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต					
5.1) องค์กรมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน					
5.2) องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
5.3) ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าสูง					

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ ขอความกรุณาตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว ทั้งนี้ พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายความว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายความว่า	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายความว่า	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) ปัจจัยจูงใจ					
1.1) ความสัมฤทธิ์ในการทำงาน					
1.1.1) ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน					
1.1.2) ท่านได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ					
1.1.3) ท่านจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งขอความสำเร็จ					
1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1.2.1) ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
1.2.2) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
1.2.3) ท่านได้รับคำยกย่องและยอมรับจากผู้รับบริการ					
1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1.3.1) งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.3.2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
1.3.3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
1.4) ด้านความรับผิดชอบ					
1.4.1) ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
1.4.2) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
1.4.3) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.5) ด้านความก้าวหน้า					
1.5.1) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย					
1.5.2) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
1.5.3) ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง					
2) ปัจจัยค้ำจุน					
2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร					
2.1.1) หน่วยงานของท่านมีนโยบายการวางแผนบริหารงานอย่างชัดเจน					
2.1.2) ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายของหน่วยงานเป็น อย่างดี					
2.1.3) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.2) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา					
2.2.1) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.2.2) ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านและบุคลากรในองค์กรด้วยความ เสมอภาค					
2.2.3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมจริงใจและมีความเป็น กันเอง					
2.3) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน					
2.3.1) ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนม ให้ความ ช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน					
2.3.2) ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน					
2.3.3) องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2.4.1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
2.4.2) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ดีมากขึ้น					
2.4.3) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการ ทำงาน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
2.5.1) ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
2.5.2) ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ					
2.5.3) ท่านคิดว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล จิรายุ รอดเปรม

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2566 - ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ)
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พ.ศ. 2561 - ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ (สาขาวิศวกรรมเครื่องกล)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน

- พ.ศ. 2566 - เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญา