



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่



ยุพากรณ์ สีวิกะ

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่

ยุพารมณ์ สีวิกะ

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

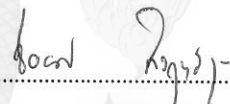
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานวิน สงเคราะห์)

วันที่ 18 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

วันที่ 18 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



(อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร)

วันที่ 14 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

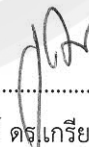
ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ดร.จงกลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 18 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 20 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวยุพาภรณ์ สีวิกะ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาณวิน สงเคราะห์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน ทั้งหมดจำนวน 140 ราย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษา พบว่า สภาพทั่วไปของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีสถานภาพสมรส และมีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความยอมรับ นับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความมั่นคง ในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสถานะของอาชีพ

Title	Motivation in Work Performing of Employees of Jasmine Amenities Company Limited, Chiang Mai
Author	Miss Yupaporn Sewika
Degree	Master of Business Administration in Business Administration
Advisor Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Manawin Songkroh

ABSTRACT

The research aimed to study the motivation in work performing of employees of jasmine amenities company limited, Chiang Mai and personal factor effecting motivation in work performing of employees of jasmine amenities company limited. A set of questionnaires was used for data collection with 140 persons using the service. Obtained data were analyzed by using descriptive statistics i.e. frequency, percentage, mean, standard deviation, and analyzed by using the Statistical Package.

The study revealed that general condition of those taking the loan service mainly were women, aged 40 - 49 years, married and work experience of 1-2 years. As a whole, the motivation in work performing of employees of jasmine amenities company was at a moderate ate level. Motivation factors affecting the motivation of employees is moderate level as given in a descending order: success at work, job responsibilities, work in progress to get respect and the nature of the work performed. Hygiene factors affecting the motivation of employees is at a moderate level as given in a descending order: security at work, privacy working environment, relations with bosses and colleagues, how the rule of the boss policy management opportunity for advancement, compensation and status of the occupation.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานวิน สงเคราะห์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล และอาจารย์ ดร.อรุณียศบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีเสมอมา จนการศึกษาวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทุกท่าน ที่คอยช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยฉบับนี้ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการบริหารงาน และบุคลากรทุกฝ่าย ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล คำปรึกษา และเสียสละเวลาอันมีค่า สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งสำหรับคุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้ให้โอกาสทางการศึกษา ตลอดจน ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมาในระหว่างการทำการศึกษาวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ หากมีข้อขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างยิ่งและหวังว่าการศึกษาวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

ยุพาภรณ์ สีวิกะ

เมษายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามงานวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แรงจูงใจ	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	21
สถานที่ดำเนินการวิจัย	21
ประชากร	21
กลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	21
การรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	22
การแปลความหมาย	22
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	23
บทที่ 4 ผลการศึกษา	24
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	24
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรายข้อ รายด้าน และรายรวม	26
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	66
สรุปผล	66
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	73
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	85

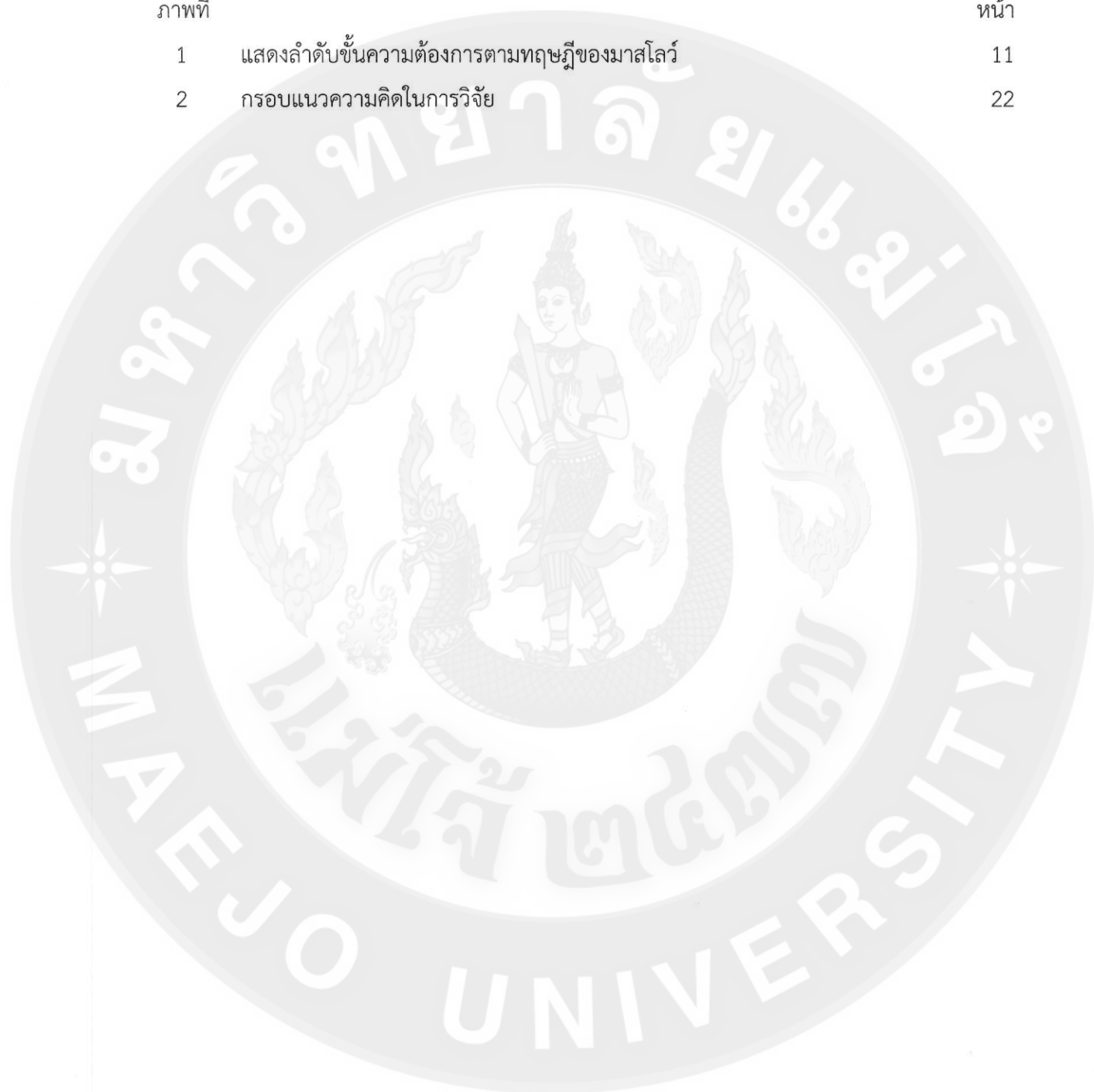
สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานในภาพรวม	25 26
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ (รายชื่อ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	31
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	28
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	29
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	29
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน	30
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	31
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	32
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	32
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	33
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ	34
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน	35

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	36
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	36
15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	37
16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	38
17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยจุใจ จำแนกตามเพศ	39
18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยค้ำจุน จำแนกตามเพศ	41
19 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยจุใจ จำแนกตามอายุ	44
20 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยจุใจ เรื่องความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ	47
21 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยจุใจ จำแนกตามสถานภาพ	52
22 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยค้ำจุน จำแนกตามสถานภาพ	54
23 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยจุใจ จำแนกตามอายุการทำงาน	59
24 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจยค้ำจุน จำแนกตามอายุการทำงาน	61

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์	11
2	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	22



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สังคมสมัยใหม่หรือโลกยุคใหม่ เป็นสังคมที่เปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมพึ่งตนเองผสมกับระบบศักดินาเป็นระบบทุนนิยมอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตและวิธีการจัดองค์กรของมนุษย์เป็นการจ้างแรงงานและการผลิตสินค้าเพื่อขายที่ต้องเน้นความร่วมมือและการแข่งขันกันในเชิงประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นโลกที่ซับซ้อนพึ่งพากันและกัน มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนสูง (บางคนเรียกยุคปัจจุบันว่า โลกยุคหลังอุตสาหกรรมเนื่องจากมีการพัฒนาภาคบริการและสินค้าที่ต้องใช้ความรู้ข้อมูลข่าวสารมากกว่าการผลิตสินค้าในโรงงานแบบเก่า) ตามความหมายนี้อาจกล่าวได้ว่า โดยพื้นฐานแล้วสังคมสมัยใหม่เป็นสังคมที่เปลี่ยนแปลงมาจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม (วิทยากร เชียงกูล, 2553: 12)

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยเพิ่มบทบาทจากเป็นประเทศผู้ส่งออกและผู้รับแรงงาน นอกจากนั้นประเทศไทยยังมีสภาพภูมิศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการลักลอบเดินทางข้ามพรมแดนได้อย่างไม่ลำบากมากนัก และยังเป็นเส้นทางที่จะสามารถผ่านไปยังประเทศอื่นๆ โดยง่าย จึงทำให้มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานเข้ามาเป็นจำนวนมาก ดังนั้นธุรกิจมีความจำเป็นอย่างมากในการแสวงหาแรงงานที่มีค่าแรงต่ำ อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ

ปัจจุบันคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง องค์กรจึงพยายามที่จะหันมาใส่ใจในเรื่องทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น ยิ่งในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้นย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่จะต้องปรับตัวกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงาน

แรงงานต่างด้าวที่มากขึ้นของภาคธุรกิจส่วนหนึ่งมาจากการเลือกงานของคนไทย โดยเฉพาะงานหนักและงานสกปรก ดังนั้นธุรกิจจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องของการขาดแคลนแรงงาน แรงงานต่างด้าวไม่เลือกงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนการจ้างแรงงานไทยและจังหวัดเชียงใหม่มีแรงงาน

ต่างดาวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน จำนวน 99,582 คน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท (กระทรวงแรงงาน, 2558: ระบบออนไลน์)

ธุรกิจบริการทำความสะอาด เป็นธุรกิจขายบริการทำความสะอาดโดยผู้เชี่ยวชาญทำความสะอาด ผู้บริโภคจะได้รับความสะดวกสบายมากขึ้น จากการที่มีผู้รับผิดชอบทางด้านนี้โดยตรง โดยที่ตนเองไม่จำเป็นต้องลงทุนด้านอุปกรณ์และเครื่องมือรวมถึงการจัดการบุคคล ทั้งยังเป็นผู้รับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นกรณีทรัพย์สินเกิดการเสียหายจากการทำงานของคนงาน ปัจจุบันปริมาณความต้องการบริการทำความสะอาดมีแนวโน้มที่มากขึ้น เนื่องจาก ผู้บริโภคทั้งหลายนิยมที่จะใช้สถานประกอบการทำหน้าทีนี้โดยเฉพาะ เพราะสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้แน่นอน และได้ผู้ที่มีความชำนาญที่ได้รับการอบรมมาทำงานนอกจากนี้ยังไม่ต้องลงทุนในสินทรัพย์ถาวร ไม่ต้องดูแลเงินเดือน และการเพิ่มโบนัสและถ้าไม่ถูกใจคนงานทำความสะอาดก็เปลี่ยนได้ทันทีไม่ยุ่งยากเหมือนการจ้างเอง (จันทนา เบญจทรัพย์, 2540)

บริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 129/74 หมู่บ้าน เพชรบุรีนทร์ ตำบล แม่เหียะ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 เป็นบริษัทรับทำความสะอาด ครบวงจรเป็นบริษัทที่เกี่ยวกับการบริการ ทรัพยากรคนจึงเป็นสิ่งสำคัญมากของบริษัท ปัจจุบัน บริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 140 คน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศหญิง 90% ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่ทำความสะอาด เช่น กวาด ถู ล้างห้องน้ำ เป็นต้น ด้วยทัศนคติของอาชีพการทำความสะอาดซึ่งบางคนอาจมองว่าไม่มีเกียรติ เป็นงานที่อยู่กับความสกปรกและบางคนเลือกงาน อีกทั้งปัจจุบันคนมีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงเป็นเหตุให้หาแรงงานยากและมีอัตราการเข้า-ออกงานบ่อย ทำให้บริษัทเกิดปัญหาด้านกำลังคน ล่าสุดในเดือนมกราคม 2558 มีจำนวนการลาออก ทั้งหมด 4 คน (บริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด, 2558) ส่งผลให้บริษัทขาดแคลนคนที่เป็นปัจจัยสำคัญในการให้บริการของบริษัท มีผลกระทบต่อเวลาในการทำงานและเสียโอกาสในการรับงาน

ดังนั้น เพื่อปลูกเร้าให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขกับงานที่ทำ ลดอัตราการเข้า-ออกงาน แรงจูงใจจึงจำเป็นต้องการดึงดูดให้พนักงานทำงานและคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้หากบุคคลได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำให้พนักงานตั้งใจให้การทำงานอย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ การทำความสะอาดที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ และความจำเป็นที่จำต้องดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการทำการศึกษาในหัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานให้ก้าวหน้าต่อไป

คำถามงานวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) แบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรงประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ประกอบด้วยเงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน

ร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 140 คน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

แรงจูงใจ หมายถึง หมายถึง ความพึงพอใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่ปฏิบัติงานให้ด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผล โดย Frederick Herzberg ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานกับ บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ในส่วนของงานปฏิบัติการทำความสะอาด จำนวน 140 คน

บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด หมายถึง บริษัทที่รับทำความสะอาดแบบครบวงจร ตั้งอยู่เลขที่ 129/74 หมู่บ้าน เพชรบุรินทร์ ตำบล แม่เหียะ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ 50100

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมินอะเมนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาเรียบเรียงตามหัวข้อ ดังนี้

1. แรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
 - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สัทธิของ McClelland
 - 2.4 ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์ (2549: 83) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ ของ Huston ว่า แรงจูงใจ คือ องค์ประกอบ (factors) ที่กระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์ (2549: 83) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ ของ Chaplin ว่า แรงจูงใจ คือ ตัวแปรระหว่างพฤติกรรมและเป้าหมายที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ดำเนินสู่จุดมุ่งหมาย

วิภา ปัญญาวัฒน์ (2548: 3) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ ของ Grellman ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่พอเหมาะ โดยเฉพาะเพื่อให้ความมุ่งมั่นนั้นได้บรรลุเป้าหมาย

วิภา ปัญญาวัฒน์ (2548: 3) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ของ Berelson and Steiner ว่าแรงจูงใจ เป็นภาวะภายในที่ให้พลังกระตุ้นหรือเคลื่อนไหว หรือนำหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมดำเนินสู่เป้าหมาย

วิภา ปัญญาวัฒน์ (2548: 4) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ ของ Hodgett ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นเกิดจากความต้องการ (needs) พลังกดดัน (drivers) หรือความปรารถนา (desires) ที่จะผลักดันให้คนพยายามดิ้นรนเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนถูกกำหนด และควบคุมโดยการจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะ

ที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ (affiliative needs) ความต้องการอำนาจ (power needs) และความต้องการความสำเร็จ (achievement needs)

ฮิลการ์ด (1981 อ้างใน ชลลดา สิทธิกรโสมนัส, 2548: 9) ได้อ้างถึง ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

ศิริบุรณ์ สายโกสุม (2549: 146) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ของ Dewek ว่าแรงจูงใจกระตุ้นให้เรา มีการเคลื่อนไหว มีการกระทำออกมา เป็นเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม แรงจูงใจ คือ แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย เป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายว่าทำไมเราจึงทำพฤติกรรมดังที่เป็นอยู่ ขณะเดียวกับทฤษฎีการเรียนรู้ช่วยอธิบายว่า เรามีการเรียนรู้อย่างไร และเรียนรู้อะไร

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์ (2549: 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ (motive) คือ ความปรารถนาที่บรรลุปาเป้าประสงค์ หรือความรู้สึกที่กระตุ้นหรือเร้าการกระทำ เป็นพลังภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2549: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงหรือพลังในการทำพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและการกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายชัดเจนและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ได้ เช่น คนๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลาด้วยความขยันหรือประสบความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2550: 336) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือ ความต้องการ (Needs)

ศิริวรรณ ไชยภักดี (2555: 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดัน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีความพยายามอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น และควบคุมการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่พยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลักษณะของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจ 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องกล่าวคือแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรแรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากเหตุ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลก่อให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเองเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการและความพอใจ 2) เจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม 3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การสนใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดเป็นพิเศษจัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เอาใจใส่สิ่งนั้นมากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกทำให้เห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมกล่าวคือแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลมี 4 ประการได้แก่ 1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลบุคคลที่มีเป้าหมายต่อการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม 2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าบุคคลที่มีโอกาสทราบว่าก้าวหน้าได้อย่างไรจากการกระทำนั้นๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ 3) บุคลิกภาพและความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ 4) เครื่องล่อใจอื่นๆ อันเป็นสิ่งกระตุ้นให้อยากกระทำหรือลงโทษ เช่น การชมเชยการให้รางวัลการประกวด เป็นต้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุ เนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางครั้งก็เกิดจากความไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็เป็นได้ ดังนั้นแรงจูงใจจะมีที่มาจากสาเหตุที่สำคัญดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้เป็น 2 ประเภทที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย 2) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็เป็นได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ 1) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื้นเกินไปขาดสมาธิ 2) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด 3) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัส ประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปี การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ประเภทของแรงจูงใจ

อเนก กุลกริแสง (2526 อ้างใน ชลลดา สิทธิกรโสมนัส, 2548: 10-11) ว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกายเช่นความหิวความกระหายการพักผ่อนการได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยการได้รับความเพลิดเพลินการลดความเคร่งเครียดแรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัวเพื่อนฝูงในโรงเรียนเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่แสดงออก ด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motives) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไปแรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่จะมีความรุนแรงมากน้อยไม่เท่ากันเช่นในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่างๆ นั้น คนบางคนจะแสดงออกในรูปของการสะสมทรัพย์ บางคนก็สะสมที่ดิน แต่บางคนก็เพียงแต่สะสมของเก่า หรือดวงตราไปรษณียากร เป็นต้น

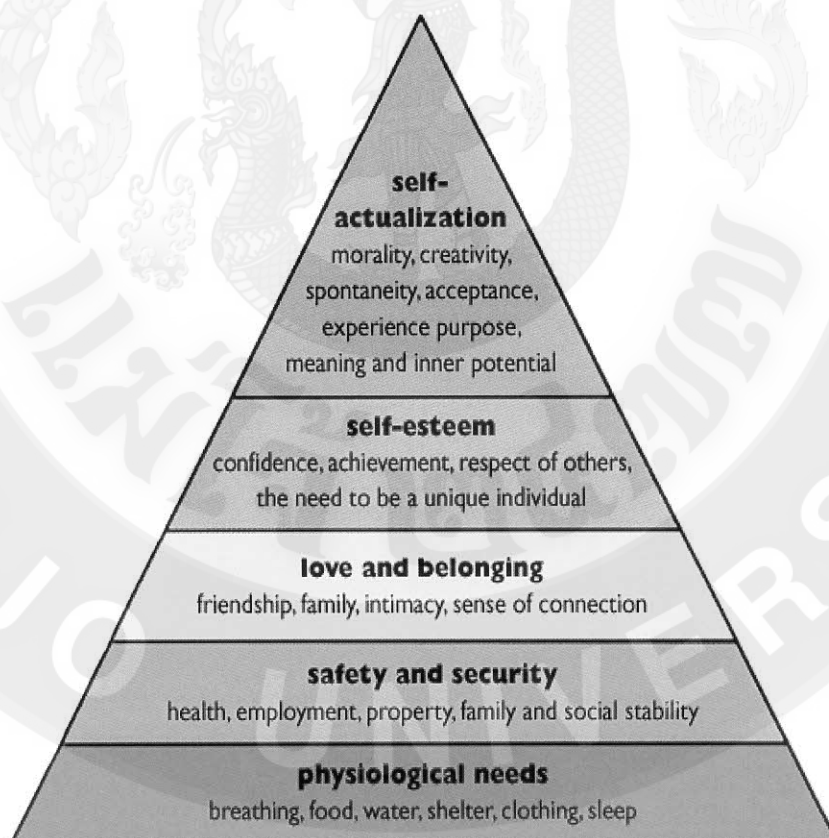
ทฤษฎีของแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

นักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่ออธิบายว่าการที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจมีพฤติกรรมอย่างไร พฤติกรรมบางพฤติกรรมเกิดจากสาเหตุที่ซับซ้อน พฤติกรรมบางอย่างถึงแม้จะเหมือนกันแต่สาเหตุการเกิดพฤติกรรมก็แตกต่างกันออกไป ดังนั้นทฤษฎีที่จะอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงมีหลายแนวความคิด ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญภิตติ (2550: 238 - 239) นักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์มาสโลว์ ได้จัดประเภทความต้องการไว้ 5 ระดับจากระดับต่ำไประดับสูงดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา: Kotler and Armstrong (2004: 193)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะหาทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทาง ร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการ การยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตมาสโลว์ กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น แต่การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับเต็มจำนวนแต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972: 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์

ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

มีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการ ที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการ ความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อ ประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับ ความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจาก บุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความ ผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและ รักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือ ผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและ จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย

ของ Herzberg Frederick Herzberg คือทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) แบ่ง ออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน (สุธิดา เภาวิเศษ, 2546: 9-10)

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลใน องค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จ ล้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผล สำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำเนินการเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นเอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวกัน และให้ผลผลิตเพี้ยนไปได้เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ ไชยภักดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการเลือกศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษา ที่รองรับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ นักเรียนชาย ร้อยละ 60.14 หญิง ร้อยละ 39.86 เลือกเรียนช่างอิเล็กทรอนิกส์ มากที่สุด ร้อยละ 16.22 รองลงมา คือ ช่างไฟฟ้า ร้อยละ 13.51 ลำดับที่สาม คือ ช่างยนต์ และพาณิชยกรรม ร้อยละ 12.84 เห็นว่าแรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอน มากที่สุด ร้อยละ 4.45 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความถนัดและความสนใจในอาชีพ ร้อยละ 4.21 ลำดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 4.10 ในส่วนของผู้ปกครองนักเรียน เห็นว่าแรงจูงใจด้านค่าใช้จ่าย มากที่สุด ร้อยละ 4.51 รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความถนัดและความสนใจในอาชีพ ร้อยละ 4.24 ลำดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านการจัดการเรียนการสอน ร้อยละ 4.19

ทิพวรรณ อัมพพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โพร ซีซั่นไฮเทค วอชิง จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตการชัก ฟอก ย้อม กางเกงยีนส์ เสื้อผ้าสำเร็จรูปทุกชนิด สถานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 115 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

น้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอปบีเคเรสต์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นบริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับแท้ ที่ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมศรีสุทธานพัฒน์ จังหวัดลำพูน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตในส่วนของ Gold Division บริษัท แอปบีเคเรสต์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 152 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำการให้ความสำคัญต่อปัจจัยอื่นน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับน้อยต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ไพโรจน์ เจริญสันติ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทเชียงใหม่พรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทผู้ผลิตผลไม้และผักแช่แข็ง ส่งออกต่างประเทศ โรงงานตั้งอยู่อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 305 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงานที่ทำ สำหรับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย

ดาวชัย ปาลี (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนดิล จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตและส่งออกสินค้าเครื่องประดับเทียนหอม จำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตั้งอยู่ที่ตำบลสันผักหวาน อำเภอหางดง มีพนักงานจำนวนทั้งหมด 130 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก เรียงลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่ามีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ณัฐนันท์ สังขนันท์ (2550) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องประดับเงินและทองเหลือง เพื่อการส่งออกต่างประเทศ ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออกของการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 346 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย สำหรับปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า

Frederick (1991: 1689) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการเข้าร่วมระดับของการเข้าร่วม และสภาพจิตใจที่แสดงออกมาในขอบเขตของกิจกรรมทางกาย ลักษณะสภาพจิตใจที่แสดงออกมา เช่น การยกย่องตนเอง ความหดหู่ ความกังวลสภาพความเป็นจริงของตนเอง และความมีชีวิตชีวาโดยยึดตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของ เดซี และ ไรอัน (Deci and Ryan, 1985) ได้เสนอความสำคัญของการศึกษา 2 สิ่ง สิ่งแรกเป็นการกระทำที่เชื่อมแรงจูงใจในการเข้าร่วมกับสภาพ

จิตใจที่แสดงออกมา สิ่งที่สองคือ การวัดผลวิธีใหม่ 2 วิธีที่สร้างขึ้น ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ คือ มีเหตุจูงใจในการเข้าร่วมและการวัดความมีชีวิตชีวา กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใหญ่ 376 คน กลุ่มนักเรียน 150 คน ผลของการศึกษาพบว่า เหตุจูงใจในการเข้าร่วมเป็นปัจจัย 3 ส่วนย่อย คือ แรงจูงใจภายในความสามารถและความสัมพันธ์ของร่างกาย มีการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ ที่ค้นพบ ระหว่างตัวแปรย่อยของเหตุจูงใจในการเข้าร่วม ได้ถูกค้นพบถึงความแตกต่างโดยเพศของผู้เข้าร่วม ผู้หญิงมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ชาย ในเรื่องแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับร่างกาย และผู้ชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในแรงจูงใจด้านความสามารถ แรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นตัวแปรโดยกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มกีฬาบุคคล กลุ่มสุขภาพและสมรรถภาพ และกลุ่มกีฬาประเภททีม กลุ่มสุขภาพ และสมรรถภาพมีคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับร่างกายสูงกว่ากิจกรรมกลุ่มอื่นๆ การศึกษาทาง ด้านสภาพจิตใจ ความมีชีวิตชีวา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยกย่องตนเองและความกังวลใจ การศึกษาเสนอให้เห็นถึงความมีนัยสำคัญ แสดงว่าแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบทางด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ

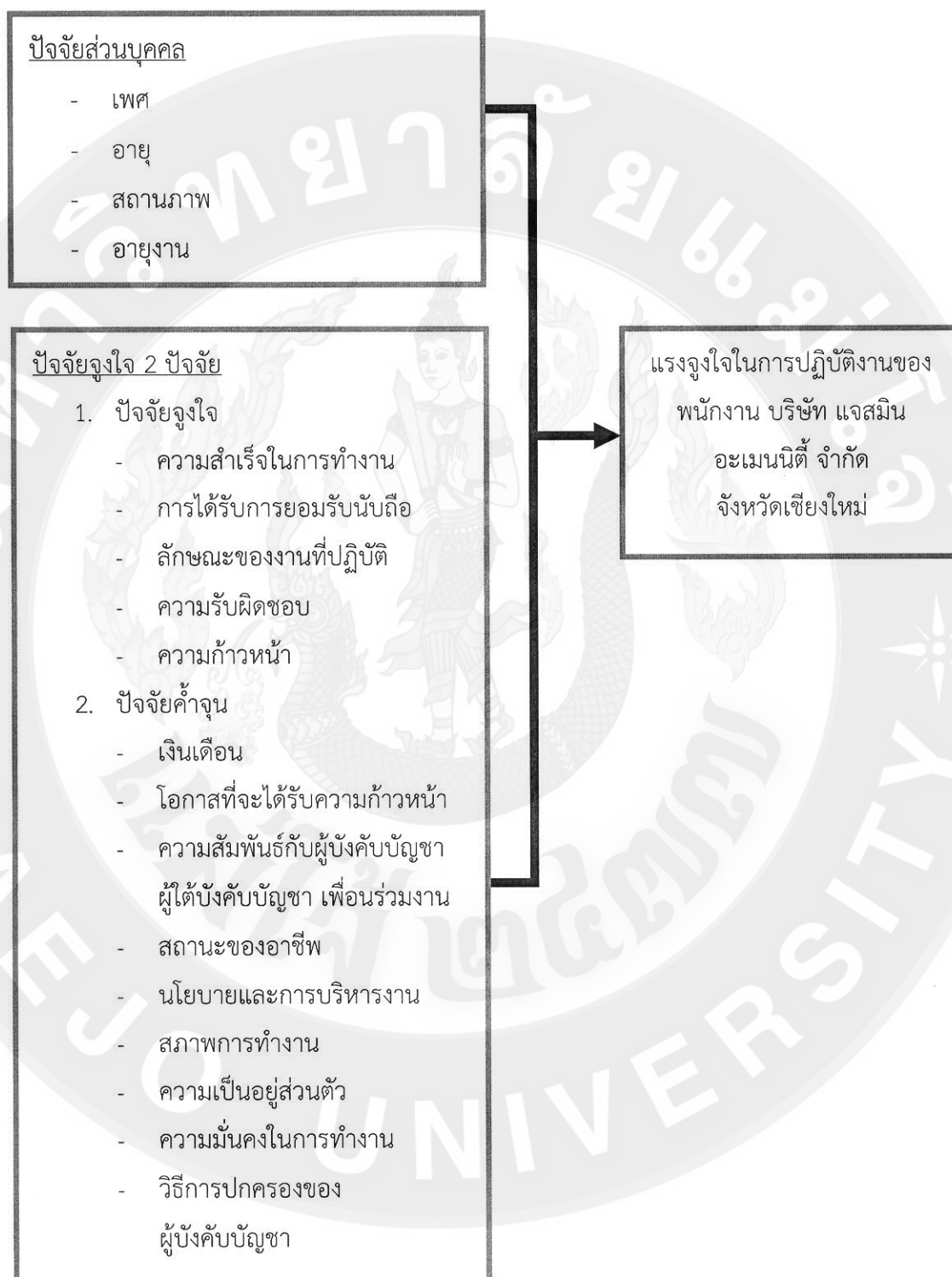
Salguero et al. (2004: 294-299) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและการรับรู้ความสามารถทางกายของนักกีฬาวัยน้ำชาวสเปน จำนวน 428 คน ประกอบด้วยนักกีฬาชาย 204 คน และนักกีฬาหญิง 224 คน อายุระหว่าง 8 – 22 ปี แบ่งการรับรู้ความสามารถของนักกีฬาออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ กลาง และสูง โดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม (The Participation Motivation Inventory : PMI) มีจำนวนข้อคำถามที่เป็นเหตุผลสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนนแบบประเมินค่า 3 ระดับ ดังนี้ 3 เท่ากับ สำคัญ 2 เท่ากับ มีความสำคัญบ้าง และ 1 เท่ากับ ไม่สำคัญโดยแบบสอบถามนี้ถูกแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสนุกหรือสัมพันธ์ภาพด้านการแข่งขันหรือทักษะ ด้านบุคคลอื่นๆ ที่มีความสำคัญกับตัวเอง ด้านการเข้าร่วมกับสมาชิก (Affiliation) ด้านสถานภาพ (Status) ด้านการปลดปล่อยพลังงาน และแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถทางกาย (The Perceived Physical Ability Scale : PPA) จำนวน 10 ข้อ มี 6 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด จนถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการแข่งขันหรือทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดในทุกกลุ่ม (ระดับของการรับรู้) รองลงมาเป็นด้านเพื่อสุขภาพนักกีฬาที่มีการรับรู้ความสามารถระดับสูงมีค่าเฉลี่ยของ PPA สูงกว่ากลุ่มที่อยู่ระดับกลางและระดับต่ำในทุกด้านของแรงจูงใจ และพบความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมกับการรับรู้ความสามารถทางกายของนักกีฬา 6 ด้าน ยกเว้นด้านความสนุกหรือด้านสัมพันธ์ภาพ แรงจูงใจระหว่างชายกับหญิงมีความแตกต่างในด้านเพื่อความสนุกหรือสัมพันธ์ภาพ ด้านบุคคลอื่นๆ ที่มีความสำคัญกับตัวเอง และด้านสถานภาพ

Jennifer (2005: 839) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบแรงจูงใจภายในระหว่างนักกีฬาระดับเยาวชน 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า สำหรับตัวบุคคลแล้ว เพื่อที่จะเรียนรู้และปฏิบัติทักษะการเคลื่อนไหวใหม่ ซึ่งคาดหวังไว้ว่า พวกเขาจะไม่เพียงแต่บรรลุระดับของความเข้าใจเฉพาะด้าน (เช่น กระบวนการรับรู้) แต่พวกเขาจะต้องรักษาระดับความสนใจหรือความกระตือรือร้น สิ่งต่อไปนี้ ก็คือ การศึกษาเปรียบเทียบที่ได้รับการออกแบบมา เพื่อประเมินผลกระทบของคำสั่งในเรื่องแรงจูงใจภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอันดับรองลงมา เพื่อกำหนดว่าแรงจูงใจภายในที่ได้มาจากแบบสอบถามที่มีพื้นฐานทางด้านทัศนคตินั้น แตกต่างกันในกลุ่มของผู้เล่นชอว์กกีฬาน้อย ที่ได้รับการฝึกสอนถึงเรื่องมโนคติ (ความคิด) และยอมให้มีการตรวจเช็คร่างกายหรือไม่ แม้ว่าผลลัพธ์ต่างๆ ได้บ่งชี้ว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในส่วนแรงจูงใจภายในระหว่างสองกลุ่มดังกล่าว นักวิจัยได้แนะนำว่าการศึกษาวิจัยต่างๆ ในอนาคตควรจะพิจารณามโนคติที่ต่างกันมากมาย และอิทธิพลต่างๆ ที่มีให้ ซึ่งบางอย่างก็รวมถึง พลังของทีม ตารางการเล่นและการฝึกซ้อม จำนวนของเวลาที่ใช้เล่น วิธีการของคำสั่ง เช่นเดียวกับ โครงสร้างต่างๆ ทางจิตวิทยา เช่น ความคิดที่สะท้อนตนเอง วุฒิภาวะด้านการรับรู้ อายุ และเรื่องราวต่างๆ ทางสังคม

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะมีจำนวนน้อยแต่ก็เห็นข้อเท็จจริงที่ว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จ และพัฒนาบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเป็นประโยชน์ช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น สามารถใช้เป็นแนวทางในทางสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาที่ดำเนินการศึกษาอยู่

ดังนั้น จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในด้านต่างๆ เป็นประโยชน์ช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์เราได้มากขึ้น สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานเพื่อลดปัญหาการเข้า-ออกงาน ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัด เชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 129/74 หมู่บ้าน เพชรบุรินทร์ ตำบล แม่เหียะ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ 50100

ประชากร

พนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด สาขาเชียงใหม่ จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยอีกกลุ่ม คือ ปัจจัย ค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

การรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

รวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถามพนักงานของ บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 140 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ บทความ ฐานข้อมูล และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและอายุงาน วิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ในการตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. มากที่สุด	คือ	5	คะแนน
2. มาก	คือ	4	คะแนน
3. ปานกลาง	คือ	3	คะแนน
4. น้อย	คือ	2	คะแนน
5. น้อยที่สุด	คือ	1	คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546: 75)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการบรรยาย

การแปลความหมาย

กำหนดให้ช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนทุกระดับเท่ากัน ซึ่งเมื่อกำหนดน้ำหนักคะแนนระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด เป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ พิสัยเป็น $5-1 = 4$ เฉลี่ยแต่ละช่วงห่างกัน $4/5 = 0.8$

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

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงขึ้นแล้ว ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถามและความเหมาะสมของภาษา
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างก่อนเก็บข้อมูลจริง จำนวน 20 ชุด และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบ มาพิจารณาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามที่วัดได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8
3. เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อแนะนำต่างๆ ที่ได้รับจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบและคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงเพื่อให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินงาน ทั้งสิ้น 1 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ กันยายน 2558 ถึง สิงหาคม

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 140 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 140 ฉบับ จากนั้นได้บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกรายชื่อ รายด้าน และรายการรวม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	46.40
หญิง	75	53.60
รวม	140	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	3	2.10
20-29 ปี	30	21.40
30-39 ปี	48	34.30
40-49 ปี	55	39.30
50-59 ปี	4	2.90
60 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	140	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	36	25.70
สมรส	71	50.70
หย่าร้าง	24	17.10
หม้าย	9	6.40
รวม	140	100.00
4. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	11	7.90
1 – 2 ปี	61	43.60
3 – 4 ปี	36	25.70
5 ปีขึ้นไป	32	22.90
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ ผลการศึกษา พบว่า ประชากร ทั้งหมด 140 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.40

อายุ ผลการศึกษา พบว่า ประชากร ทั้งหมด 140 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา ได้แก่ อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 48 คนคิดเป็น ร้อยละ 34.30 อายุ 20- 29 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.40 50 อายุ – 59 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.90 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.10

สถานภาพ ผลการศึกษา พบว่า ประชากร ทั้งหมด 140 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.70 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 36 คนคิดเป็น ร้อยละ 25.70 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.10 และสถานภาพหม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.40

อายุการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ประชากรทั้งหมด 140 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1–2 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.60 รองลงมา ได้แก่ อายุการทำงาน 3–4 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.70 อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.90 อายุ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.90

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกรายข้อ รายด้าน และรายรวม

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการทำงาน	3.10	1.03	ปานกลาง
การได้รับความยอมรับนับถือ	3.12	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.06	1.05	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	3.16	0.96	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.20	1.09	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
ค่าตอบแทน	2.88	1.00	ปานกลาง
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	3.01	0.89	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.07	1.03	ปานกลาง
สถานะของอาชีพ	2.82	1.12	ปานกลาง
นโยบายการบริหารงาน	3.06	1.39	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.90	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.24	0.89	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.91	ปานกลาง
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.07	0.99	ปานกลาง
รวม	3.09	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และเมื่อพิจารณารายละเอียดด้านปัจจัยจูงใจพบว่าความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 การได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่าความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 นโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โอกาสในการเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. หัวหน้างานไว้วางใจ และเชื่อมั่นใน	10	42	60	27	1			
ความสามารถของท่าน	(7.10)	(30.00)	(42.90)	(19.30)	(0.70)	3.24	0.87	ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับ								
มอบหมายสามารถทำได้	5	50	44	31	10			
สำเร็จตามเป้าหมาย	(3.60)	(35.70)	(31.40)	(22.10)	(7.10)	3.06	1.01	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อน								
ตำแหน่งพิจารณาจาก								
ความสำเร็จในการ	12	43	42	19	24			
ทำงาน	(8.60)	(30.70)	(30.0)	(13.60)	(17.10)	3.00	1.22	ปานกลาง
	รวม					3.10	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องหัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.06 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

การได้รับความ ยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	7 (5.00)	33 (23.60)	61 (43.60)	32 (22.90)	7 (5.00)	3.01	0.93	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	9 (6.40)	40 (28.60)	68 (48.60)	20 (14.30)	3 (2.10)	3.23	0.85	ปานกลาง
รวม						3.12	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	6 (4.30)	52 (37.10)	56 (40.00)	16 (11.40)	10 (7.10)	3.20	0.95	ปานกลาง
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	5 (3.60)	23 (16.40)	72 (51.40)	25 (17.90)	15 (10.70)	2.84	0.95	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและระบบงานที่ชัดเจน	23 (16.40)	31 (22.10)	49 (35.00)	16 (11.40)	21 (15.00)	3.14	1.26	ปานกลาง
รวม						3.06	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ความรับผิดชอบ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายเป็นงานที่มี								
ความรับผิดชอบสูง	6 (4.30)	56 (40.00)	51 (36.40)	17 (12.10)	10 (7.10)	3.22	0.97	มาก
2. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้								
รับผิดชอบตาม	4	51	47	31	7			
ความสามารถ	(2.90)	(36.40)	(33.60)	(22.10)	(5.00)	3.10	0.95	มาก
รวม						3.16	0.96	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. บริษัทส่งเสริม ความก้าวหน้าให้แก่ บุคคล	21 (15.00)	36 (25.70)	53 (37.90)	16 (11.40)	14 (10.00)	3.24	1.15	ปานกลาง
2. บริษัทมีการ ตัดสินใจการเลื่อน ตำแหน่งจากคนที่มี ความสามารถ เหมาะสม	14 (10.00)	32 (22.90)	69 (49.30)	12 (8.60)	13 (9.30)	3.16	1.03	ปานกลาง
รวม						3.20	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องบริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.24 และบริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. เงินเดือนที่ได้รับมี								
ความเหมาะสมกับงาน	4	38	48	37	13			
ที่รับผิดชอบ	(2.90)	(27.10)	(34.30)	(26.40)	(9.30)	2.88	1.01	ปานกลาง
2. จำนวนโบนัส								
ประจำปีมีความ	10	27	49	40	14			
เหมาะสม	(7.10)	(19.30)	(35.00)	(28.60)	(10.00)	2.85	1.07	ปานกลาง
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ย	4	29	72	21	14			
เลี้ยงมีความเหมาะสม	(2.90)	(20.70)	(51.40)	(15.00)	(10.00)	2.91	0.93	ปานกลาง
รวม						2.88	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และจำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

โอกาสในการเจริญก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง	5	22	77	29	7			
	(3.60)	(15.70)	(55.00)	(20.70)	(5.00)	2.92	0.84	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	11	31	60	35	3			
	(7.90)	(22.10)	(42.90)	(25.00)	(2.10)	3.09	0.93	ปานกลาง
รวม						3.01	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.09 และท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. หัวหน้าให้การ ยอมรับและไว้วางใจ	1	43	62	24	10			
ท่านในการทำงาน	(0.70)	(30.70)	(44.30)	(17.10)	(7.10)	3.01	0.89	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือและ คำปรึกษาในการ	19	35	53	25	8			
ทำงาน	(13.60)	(25.00)	(37.90)	(17.90)	(5.70)	3.23	1.08	ปานกลาง
3. หัวหน้ามอบหมาย งานและกระจายงาน								
อย่างเท่าเทียมและ	8	38	41	33	20			
เหมาะสม	(5.70)	(27.10)	(29.30)	(23.60)	(14.30)	2.86	1.14	ปานกลาง
4. ท่านมี								
ความสัมพันธ์อันดีกับ	9	45	57	19	10			
เพื่อนร่วมงาน	(6.40)	(32.10)	(40.70)	(13.60)	(7.10)	3.17	0.99	ปานกลาง
รวม						3.07	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.01 และหัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสถานะของอาชีพ

สถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. อาชีพที่ท่านทำ เป็นอาชีพที่ได้รับการ ยอมรับในสังคม	11 (7.90)	23 (16.40)	44 (31.40)	41 (29.30)	21 (15.00)	2.73	1.14	ปานกลาง
2. อาชีพที่ท่านทำ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	6 (4.30)	40 (28.60)	46 (32.90)	30 (21.40)	18 (12.90)	2.90	1.09	ปานกลาง
	รวม					2.82	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสถานะของอาชีพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม	3 (2.10)	34 (24.30)	57 (40.70)	37 (26.40)	9 (6.40)	2.89	0.91	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร	19 (13.60)	22 (15.70)	74 (52.90)	22 (15.70)	3 (2.10)	3.23	0.95	ปานกลาง
รวม						3.06	1.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	5 (3.60)	53 (37.90)	49 (35.00)	30 (21.40)	3 (2.10)	3.19	0.89	ปานกลาง
2. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน	12 (8.60)	31 (22.10)	73 (52.10)	19 (13.60)	5 (3.60)	3.19	0.90	ปานกลาง
รวม						3.19	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	7 (5.00)	49 (35.00)	57 (40.70)	22 (15.70)	5 (3.60)	3.22	0.90	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	8 (5.70)	50 (35.70)	53 (37.90)	27 (19.30)	2 (1.40)	3.25	0.88	ปานกลาง
รวม						3.24	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และท่านมีความสุขกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในอาชีพงาน	10 (7.10)	47 (33.60)	58 (41.40)	13 (9.30)	12 (8.60)	3.21	1.01	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าบริษัทนี้ มีความมั่นคง	8 (5.70)	44 (31.40)	68 (48.60)	19 (13.60)	1 (0.70)	3.28	0.80	ปานกลาง
รวม						3.25	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่องท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	5	4	3	2	1			
1. หัวหน้ามีความ ยุติธรรมในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	14 (10.00)	36 (25.70)	56 (40.00)	31 (22.10)	3 (2.10)	3.19	0.97	ปานกลาง
2. หัวหน้าเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น อยู่เสมอ	5 (3.60)	35 (25.00)	65 (46.40)	29 (20.70)	6 (4.30)	3.03	0.88	ปานกลาง
3. หัวหน้ามีวิธีการ แก้ปัญหาความ ขัดแย้งอย่างยุติธรรม และเป็นธรรม	9 (6.40)	37 (26.40)	59 (42.10)	13 (9.30)	22 (15.70)	2.99	1.12	ปานกลาง
รวม						3.07	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เรื่อง หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และหัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	เพศ	
	ชาย n = 65	หญิง n = 75
	ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.32	3.16
	ปานกลาง	ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.08	3.05
	ปานกลาง	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	2.95	3.04
	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	2.95	3.05
	ปานกลาง	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.35	3.12
	ปานกลาง	ปานกลาง
6. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	3.25	3.16
	ปานกลาง	ปานกลาง
7. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	2.89	2.80
	ปานกลาง	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.35	2.95
	ปานกลาง	ปานกลาง
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง	3.42	3.05
	ปานกลาง	ปานกลาง
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ	3.14	3.07
	ปานกลาง	ปานกลาง
11. บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล	3.26	3.23
	ปานกลาง	ปานกลาง
12. บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม	2.92	3.36
	ปานกลาง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.16	3.09
	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของ บริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 และ 3.09 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเพศชาย ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ

พนักงานเพศหญิง ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	เพศ	
	ชาย n = 65 ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	หญิง n = 75 ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.94	2.83
	ปานกลาง	ปานกลาง
2. จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม	3.03	2.69
	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม	2.97	2.87
	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.02	2.84
	ปานกลาง	ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.94	2.97
	ปานกลาง	ปานกลาง
6. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน	3.05	3.07
	ปานกลาง	ปานกลาง
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน	2.72	3.39
	ปานกลาง	ปานกลาง
8. หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	3.22	2.99
	ปานกลาง	ปานกลาง
9. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.83	3.13
	ปานกลาง	ปานกลาง
10. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม	2.83	2.64
	ปานกลาง	ปานกลาง
11. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2.83	2.96
	ปานกลาง	ปานกลาง
12. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม	3.42	2.95
	ปานกลาง	ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร	3.26	3.07
	ปานกลาง	ปานกลาง
14. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.34	3.13
	ปานกลาง	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	เพศ	
	ชาย n = 65 ค่าเฉลี่ย (แปรผล)	หญิง n = 75 ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
15. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน	3.37 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง
16. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	3.37 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
17. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.14 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง
18. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน	3.18 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง	3.34 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง
20. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.25 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง
21. หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.06 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
22. หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม	3.03 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเพศชาย ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับ การยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ

พนักงานหญิง ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความ มั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ผู้บริหารมีการชี้แจง นโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ท่านใช้ ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดง ความคิดเห็นอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียม และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ผู้บริหาร กำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	อายุ				
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
1. หัวหน้างานไว้วางใจและ เชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.00 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้สำเร็จตาม เป้าหมาย	2.33 น้อย	2.93 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความสำเร็จในการ ทำงาน	3.00 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่สำคัญ	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	4.25 มากที่สุด
5. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้ง เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.67 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.75 ปานกลาง
6. ปริมาณงานของท่านมีความ เหมาะสม	3.33 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
7. งานของท่านมีความท้าทาย และน่าสนใจ	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ท่านทำมี ขั้นตอนและกระบวนการที่ ชัดเจน	2.33 น้อย	3.13 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.75 ปานกลาง
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น งานที่มีความรับผิดชอบสูง	3.00 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบตามความสามารถ	3.33 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	4.00 มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	อายุ				
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
11. บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้า ให้แก่บุคคล	2.67 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.58 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	4.00 มาก
12. บริษัทมีการตัดสินใจการ เลื่อนตำแหน่งจากคนที่มี ความสามารถเหมาะสม	1.67 น้อยที่สุด	3.20 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.78 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.50 ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ค่าเฉลี่ย 2.78 อายุ 50-59 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.50 อายุ 20-29 ปี ค่าเฉลี่ย 3.10 อายุ 30-39 ปี ค่าเฉลี่ย 3.10 อายุ 40-49 ปี ค่าเฉลี่ย 3.12 และอายุ 20-29 ปี ค่าเฉลี่ย 3.10 มีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.33 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 3.33 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.30 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.30 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญค่าเฉลี่ย 3.30 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 3.30 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 2.67 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ค่าเฉลี่ย 2.67 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 2.33 และลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 2.33 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 1.67

พนักงานอายุ 20-29 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ค่าเฉลี่ย 3.23 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.20 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.20 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 3.20 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ

ค่าเฉลี่ย 3.20 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.20 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.17 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.13 และปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.10 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 2.93 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 2.80 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.80 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 30-39 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ค่าเฉลี่ย 3.58 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.19 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 3.19 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.15 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.10 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 3.10 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.10 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.06 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 2.90 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.65 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 40-49 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.35 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.33 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.27 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.22 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.16 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจค่าเฉลี่ย 3.04 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 2.95 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 2.93 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 2.87 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.78 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 50-59 ปี ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.25 ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.00 และบริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ค่าเฉลี่ย 4.00 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.75 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.75 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตาม

เป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.25 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.25 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.25 และบริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.25 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสเมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจ เรื่องความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	อายุ				
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.33 น้อย	2.60 น้อย	2.88 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
2. จำนวนโบนัสประจำปีมีความ เหมาะสม	2.00 น้อย	2.90 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความ เหมาะสม	2.00 น้อย	2.87 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	2.50 น้อย
4. ท่านมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	2.67 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน	3.33 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.50 มาก
6. หัวหน้าให้การยอมรับและ ไว้วางใจท่านในการทำงาน	3.67 มาก	2.90 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาในการทำงาน	3.00 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.75 มาก
8. หัวหน้ามอบหมายงานและ กระจายงานอย่างเท่าเทียมและ เหมาะสม	2.33 น้อย	3.00 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
9. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน	3.00 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
10. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ ได้รับการยอมรับในสังคม	2.67 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.58 น้อย	2.87 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านงาน	อายุ				
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
11. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2.67 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
12. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม	3.00 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร	3.00 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.55 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
14. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	2.33 น้อย	3.27 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
15. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน	3.33 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
16. ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำ	2.67 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง
17. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.33 มากที่สุด	3.03 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.75 มาก
18. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน	3.33 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง	2.67 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
20. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.00 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.50 มาก
21. หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.00 น้อย	3.13 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.50 มาก
22. หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม	2.33 น้อย	3.23 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.80 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด อายุ 40-49 ปี ค่าเฉลี่ย 3.11 อายุ 50-59 ปี ค่าเฉลี่ย 3.09 อายุ 30-39 ปี ค่าเฉลี่ย 3.04 อายุ 20-29 ปี ค่าเฉลี่ย 3.00 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ค่าเฉลี่ย 2.80 มีความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยค่าจ้าง เป็นรายชื่อ พบว่า

พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 4.33 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.00 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.00 และหัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 2.67 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 2.67 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 2.67 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ย 2.67 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 2.67 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 2.33 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.33 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.33 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 2.33 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.00 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.00 และหัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 2.00 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 20-29 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.37 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.23 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.23 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.20 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.20 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำ ค่าเฉลี่ย 3.13 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.13 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน ค่าเฉลี่ย 3.07 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 3.03 และหัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.00 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 2.97 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.97 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน

ค่าเฉลี่ย 2.93 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.90 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.90 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.87 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.83 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.80 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 2.70 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 2.67 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.60 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 30–39 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.25 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.19 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน ค่าเฉลี่ย 3.19 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.17 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.13 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.13 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 3.06 และท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.00 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.98 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.96 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.92 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.88 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 2.79 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.73 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.71 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในค่าเฉลี่ย 2.58 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 40–49 ปี ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.55 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.38 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำค่าเฉลี่ย 3.31 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.29 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.24 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.16 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.07 และหัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 3.05 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 2.98 หัวหน้า

มอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.95 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.91 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 2.87 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 2.87 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 2.87 และผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ

พนักงานอายุ 50-59 ปี ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.75 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 3.75 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.50 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.50 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.50 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.25 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.25 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ย 3.25 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.00 และหัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 3.00 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.75 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.75 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.75 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.75 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.75 ท่านมีความรู้สึกรับผิดชอบในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 2.75 และค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	สถานภาพ			
	โสด Mean (แปรผล)	สมรส Mean (แปรผล)	หย่าร้าง Mean (แปรผล)	หม้าย Mean (แปรผล)
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.22 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.89 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	3.39 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.78 ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.11 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง
5. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.28 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
6. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	3.14 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
7. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	2.94 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.11 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.71 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง	3.36 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.50 มาก	2.78 ปานกลาง
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ	3.14 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
11. บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล	3.36 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
12. บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม	3.31 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด สถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง และหม้าย มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ย 3.19 สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 3.15 สถานภาพหม้าย มีค่าเฉลี่ย 3.02 และสถานภาพหย่าร้าง ค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.39 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.36 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 3.36 บริษัทมีการตัดสินใจ การเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.31 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.28 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.22 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 3.14 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.14 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญค่าเฉลี่ย 3.14 และลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.14 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจค่าเฉลี่ย 2.94 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 2.89 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 3.35 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.34 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.25 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.23 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.20 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 3.17 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.11 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญค่าเฉลี่ย 3.07 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.01 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 2.99 และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับความคิดเห็นมากได้แก่ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.71 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.50 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.04 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.00 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 2.96 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 2.83 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 2.83 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ

ค่าเฉลี่ย 2.79 และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญค่าเฉลี่ย 2.75 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.50 และการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.46 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.33 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจค่าเฉลี่ย 3.33 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.22 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.11 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 3.00 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 2.89 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 2.89 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 2.89 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.89 การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.78 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 2.78 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 2.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	สถานภาพ			
	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.03 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.33 น้อย
2. จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม	2.97 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.58 น้อย	2.33 น้อย
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม	3.03 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง	2.78 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.00 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจำแนก	สถานภาพ			
	โสด Mean (แปรผล)	สมรส Mean (แปรผล)	หย่าร้าง Mean (แปรผล)	หม้าย Mean (แปรผล)
6. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน	3.08 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.78 ปานกลาง
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน	3.31 ปานกลาง	3.52 มาก	2.17 น้อย	3.44 มาก
8. หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	3.06 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	1.96 น้อย	2.55 น้อย
9. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.31 ปานกลาง	3.32 ปานกลาง	2.50 น้อย	3.22 ปานกลาง
10. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม	2.86 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.46 น้อย	2.33 น้อย
11. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2.89 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง
12. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม	3.00 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร	3.22 ปานกลาง	3.24 ปานกลาง	3.42 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
14. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.28 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
15. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลา	3.06 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
16. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	3.28 ปานกลาง	3.46 มาก	2.67 ปานกลาง	2.56 น้อย
17. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.36 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
18. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน	3.17 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง	3.36 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง
20. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.25 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	สถานภาพ			
	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
21. หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.14 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	2.59 น้อย	3.22 ปานกลาง
22. หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม	3.33 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.13 น้อย	2.44 น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด สถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง และหม้าย มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ค่าเฉลี่ย 3.14 สถานภาพโสด 3.13 สถานภาพหม้าย ค่าเฉลี่ย 2.90 สถานภาพหย่าร้าง ค่าเฉลี่ย 2.76 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายชื่อ พบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพโสด ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 3.36 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.36 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.31 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.31 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.28 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำค่าเฉลี่ย 3.28 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.25 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.22 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน ค่าเฉลี่ย 3.17 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.14 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.08 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.06 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.06 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.03 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.03 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.00 และผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.00 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.97 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

ค่าเฉลี่ย 2.89 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.86 และท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.78 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.52ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ย 3.46 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.35 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.32 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.25 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.22 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.22 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.18 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.17 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 3.17 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.11 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.10 และหัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.10ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.99 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 2.94 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.94 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 2.94 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.83 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.80 และค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.42 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.21 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.17 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.04 ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.96 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 2.88 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 2.79 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.75 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 2.75เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 2.67 ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านทำค่าเฉลี่ย 2.67 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 2.59 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.58 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 2.50 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.46 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.46 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย

ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.17 และหัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 2.13 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 1.96 ตามลำดับ

พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.44 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.33 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.22 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.11 และค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.11 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.11 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน ค่าเฉลี่ย 3.11 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.11 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 2.89 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 2.89 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.78 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 2.78 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.67 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 2.56 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.55 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 2.44 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 2.33 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.33 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.33 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ เรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	2.91 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.47 มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.36 น้อย	3.10 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	3.09 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.00 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
5. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.45 มาก	3.08 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.41 มาก
6. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม	3.18 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
7. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.09 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.18 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง	3.27 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.63 มาก
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ	3.09 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.59 มาก
11. บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล	3.27 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.19 ปานกลาง	3.75 มาก
12. บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม	2.91 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.37 อายุการทำงาน 3 – 4 ปี ค่าเฉลี่ย 3.12 อายุการทำงาน 1 – 2 ปี ค่าเฉลี่ย 3.00 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ค่าเฉลี่ย 3.07 มีระดับความคิดเห็นด้วยปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยเชิงใจ เป็นรายชื่อ พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.45 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 3.27 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล ค่าเฉลี่ย 3.27 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.18 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.18 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.09 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 3.09 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.09 และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 3.00 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 2.91 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.91 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 2.36 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.23 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.21 บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.21 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.10 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.08 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.05 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.00และบริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 3.00 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ค่าเฉลี่ย 2.85 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 2.80 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.72 และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.70 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3 – 4 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงค่าเฉลี่ย 3.22 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.19 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.19 บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคลค่าเฉลี่ย 3.19 หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.17 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถค่าเฉลี่ย 3.17 ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม

ค่าเฉลี่ย 3.17 ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.06 และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญค่าเฉลี่ย 3.03 งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.97 และบริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.94 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถหัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนบริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสมการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสมและงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.75 3.63 3.59 3.47 3.41 3.38 3.31 3.28 และ 3.09 ตามลำดับ ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ค่าเฉลี่ย 2.84

ตารางที่ 24 จำนวน ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอสมิน อะเมเนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยค่าจูง จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.27 ปานกลาง	2.49 น้อย	3.06 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
2. จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม	3.09 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม	3.00 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง	3.09 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.09 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.31 ปานกลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูง	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
6. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านใน การทำงาน	2.91 น้อย	2.72 น้อย	3.03 ปานกลาง	3.56 ปานกลาง
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาใน การทำงาน	3.36 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง
8. หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงาน อย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	2.64 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง
9. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.64 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.36 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
10. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับ การยอมรับในสังคม	2.45 น้อย	2.61 น้อย	2.53 น้อย	3.28 ปานกลาง
11. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	3.00 ปานกลาง	2.59 น้อย	2.89 ปานกลาง	3.47 มาก
12. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหาร อย่างเหมาะสม	3.18 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง
13. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการ ดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงาน แก่บุคลากร	2.91 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง
14. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับ การทำงานที่เหมาะสม	3.45 มาก	3.05 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง
15. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน เป็นเวลานาน	2.64 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.38 ปานกลาง
16. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	3.64 มาก	3.07 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
17. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.27 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.56 มาก
18. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน	3.55 มาก	3.00 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง	3.27 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง	3.42 มาก	3.25 ปานกลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	อายุการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)	Mean (แปรผล)
20. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.27 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง	3.34 ปานกลาง
21. หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อยู่เสมอ	3.18 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	3.47 ปานกลาง
22. หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง อย่างยุติธรรมและเป็นธรรม	3.18 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	3.26 ปานกลาง

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 3 – 4 ปี และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 3.08 และ 3.26 ตามลำดับ อายุ 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.92

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น ด้านปัจจัยค้ำจุน เป็นรายชื่อ พบว่า

พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ ค่าเฉลี่ย 3.64 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน ค่าเฉลี่ย 3.55 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.45 ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.36 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.27 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.27 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.27 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.18 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.18 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.18 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.09 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 3.09 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.09 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.00 และอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 3.00 หัวหน้าให้

การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.91 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.91 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.64 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 2.64 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 2.45 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.39 ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.34 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.21 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.15 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำค่าเฉลี่ย 3.07 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 3.07 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.05 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.00 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 2.98 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 2.93 และท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 2.87 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.80 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 2.80 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 2.77 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 2.72 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.70 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.62 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 2.61 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 2.59 และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.49 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-4 ปี ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.42 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.36 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.29 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.28 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.25 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.17 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านค่าเฉลี่ย 3.14 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.14 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.14 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.08 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.06 หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.03 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.03 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดง

ความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.03 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 3.00 และท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.00 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.92 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย 2.89 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.86 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 2.86 ให้ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ค่าเฉลี่ย 2.53 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.56 ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ย 3.56 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีค่าเฉลี่ย 3.47 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานค่าเฉลี่ย 3.47 หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอค่าเฉลี่ย 3.47 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย 3.38 ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานานค่าเฉลี่ย 3.38 ท่านมีความสุขกับงานที่ทำค่าเฉลี่ย 3.34 หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.34 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.31 อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมค่าเฉลี่ย 3.28 ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.28 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.28 ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงค่าเฉลี่ย 3.25 ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.22 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.16 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากรค่าเฉลี่ย 3.09 จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 3.03 และท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งค่าเฉลี่ย 3.00 หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ย 2.99 ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสมค่าเฉลี่ย 2.91 หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.91 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ระเบียบการศึกษา มีขอบเขตการศึกษา คือ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งศึกษาถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริกเฮิร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประชากรในการดำเนินการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package of the Social Science) โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้าน

สรุปผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 55 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน อายุการทำงาน 1 - 2 ปี จำนวน 61 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนเรื่องการได้รับความยอมรับนับถือ มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก ในเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาเป็นเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเรื่องหัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ตามลำดับ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง และหม้าย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2. การได้รับความยอมรับนับถือ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในปานกลางในเรื่องท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รองลงมาเป็นเรื่องท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50-59 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม รองลงมาเป็นเรื่องลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน และเรื่องงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจตามลำดับ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำกว่า 20 ปี, 30-39 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

4. ความรับผิดชอบในงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง รองลงมาเป็นเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้าย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล รองลงมาเป็นเรื่องบริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง และหม้าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยคำจุน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยคำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพนโยบายการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงานความเป็นอยู่ส่วนตัวความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ค่าตอบแทน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม รองลงมาเป็นเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเรื่องจำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสมตามลำดับ

จากการศึกษายังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับน้อย แต่มีผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 40-49 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 อายุการทำงาน 3-4 ปี และอายุการทำงาน ปี 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน รองลงมาเป็นเรื่องท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

จากการศึกษายังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน รองลงมาเป็นเรื่องท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เรื่องหัวหน้าให้การยอมรับ

และไว้วางใจท่านในการทำงาน เรื่องหัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมตามลำดับ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่าร้าง และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

4. สถานะของอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รองลงมาเป็นเรื่องอาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ตามลำดับ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับน้อย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-59 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5. นโยบายการบริหารงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร รองลงมาเป็นเรื่องผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสมตามลำดับ

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ อายุ 30-39 ปี และ 50-59 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อย่อย ได้แก่ ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม และท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน

จากการศึกษา ยังพบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 50-59 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาเป็นเรื่องท่านมีความสุขกับงานที่ทำตามลำดับ

จากการศึกษา ยัง พบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้างและหม้าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

8. ความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงรองลงมาเป็นเรื่องท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงานตามลำดับ

จากการศึกษา ยัง พบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 50-59 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องหัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานรองลงมาเป็นเรื่องหัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอและเรื่องหัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมตามลำดับ

จากการศึกษา ยัง พบว่า เมื่อจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นระดับมากต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นระดับปานกลางในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยจูงใจเพียง 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้น ที่พนักงานมีความคิดเห็นมาก แต่ปัจจัยอีก 3 ด้านยังมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งถ้าอธิบายตามหลักของทฤษฎีสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว พอจะอนุมานได้ว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ สำหรับปัจจัยที่ยังมีความคิดเห็นในระดับปานกลางนั้นบริษัทจะต้องให้ความสนใจและนำไปปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านปัจจัยค้ำจุนจากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มปัจจัยค้ำจุนทุกด้านคือด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากอยู่ต่ำกว่าระดับที่ยอมรับได้อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหากรักษาไว้ซึ่งความสมดุลแล้วจะส่งผลให้เกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากผลการศึกษาอภิปรายเปรียบเทียบกับการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ รุ่งทิวา อินตะใจ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัทชนก สาศิริ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับที่แตกต่างกันโดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่พนักงานให้ความสนใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าว สอดคล้องส่งผลให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานและยังป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาให้ดำรงอยู่ต่อไปแต่สำหรับปัจจัยจูงใจที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในการทำงานและปัจจัยค่าจ้างที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกด้านได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชานั้นอาจส่งผลให้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและยังทำให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งเป็นเรื่องที่องค์กรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ศึกษาจึง

เสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ การที่พนักงานทำงานอย่างหนักย่อมต้องการคำชมและยกย่องจากบุคลากรภายในองค์กร บริษัทควรมีเสริมแรงทางบวกชื่นชมพนักงาน ทำการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้เกิดการยอมรับในหมู่พนักงานอื่นมากยิ่งขึ้นด้วย

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรมีการวางกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน มีการชี้แจงมอบหมายงานที่พนักงานมีความถนัดและให้มีความรับผิดชอบในงานตามขอบเขตของงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาทางงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้ความคิดของตนเองและตรงความต้องการขององค์กร พนักงานย่อมจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้นหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งตลอดจนการโยกย้ายตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานตามผลงาน ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติโดยจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีการกำหนดสู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

4. ด้านค่าตอบแทน บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงหรือขยายแนวทางการให้สิทธิแก่พนักงานทุกคนในด้านวันหยุดวันลาการทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุดรวมถึงการปรับอัตราค่าจ้างและการขึ้นเงินเดือนของพนักงานประจำปีให้มีมาตรฐานเดียวกันกับตลาดธุรกิจประเภทเดียวกันซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้แก่พนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นระยะเช่น การอบรม สัมมนา การพบปะสังสรรค์ การจัดกีฬาหรือกิจกรรมเพื่อสังคมให้แก่ประชาชนภายนอกบริษัทเพื่อกระชับความสัมพันธ์ สร้างความเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ด้านนโยบายการบริหารงาน บริษัทควรพิจารณาเรื่องการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้พนักงานทราบทั่วถึงและกว้างขวาง รวมทั้งนำประเด็นนโยบายและระบบการทำงานไปทำความเข้าใจแก่พนักงานปรับปรุงในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารงานไปยังระดับตำแหน่งของงานเพื่อช่วยให้การพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหารวดเร็วขึ้นหากมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจในงานให้มีความชัดเจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงหรือกำหนดแนวทางเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงาน ได้แก่ การกำหนดจัดสรรจำนวนพนักงานให้เหมาะสมงานกับภาระหน้าที่ จัดให้มีอุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้สำหรับปฏิบัติงานในการทำความสะอาดที่เพียงพอ รวมทั้ง การบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องมือ/เครื่องใช้เหล่านั้นตลอดเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงหรือกำหนดแนวทางให้พนักงานได้มีช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวไปพร้อมๆ กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดกรอบเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานกำหนดชั่วโมง สำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลาในแต่ละสัปดาห์ที่ไม่มุ่งให้พนักงานเน้นรายได้เพียงอย่างเดียวแต่ให้พนักงานคำนึงถึงการมีเวลาสำหรับการอยู่กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

9. ด้านวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา บริษัทควรพิจารณาผลงาน โดยมีเกณฑ์ในการประเมินอย่างเป็นระบบ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงานผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือน้อยมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ต้องมีการนำผลมาปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. 2558. สถิติแรงงานต่างด้าว. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.mol.go.th/academician/10694> (10 กุมภาพันธ์ 2558).
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จันทนา เบญจทรัพย์. 2540. การศึกษาความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทำความสะอาด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานทำความสะอาดที่เป็นลูกจ้างสถานประกอบการบริการทำความสะอาดในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลลดา สิทธิกรโสมนัส. 2548. แรงจูงใจและพฤติกรรมในการเลือกศึกษาต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างพลังความสามารถแห่งตนเป้าหมายและความเป็นไปได้ที่จะกระทำกับแรงจูงใจในการเรียน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนันท์ สังขนันท์. 2550. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาวชัย ปาลี. 2550. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. 2553. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ อิมพิทักษ์. 2552. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่น ไฮเทคควอซิ่ง จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้ำฝน วิภูสันติ. 2551. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอปบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บริษัท แอสมินอะเมเนนิตี้ จำกัด. 2558. จำนวนพนักงานบริษัทแอสมินอะเมเนนิตี้ จำกัด. เชียงใหม่: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท แอสมินอะเมเนนิตี้ จำกัด.

- ปัทชนก สาศิริ. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ไพโรจน์ เจริญสันติ. 2551. ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อปัจจัยจูงใจใน
การทำงานของบริษัทเชียงใหม่โฟรเซนฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยะผาด วิวัฒน์พงษ์. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รุ่งทิวา อินต๊ะ. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด
(มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภา ปัญญาวัฒน์. 2548. พลังใจพลังชีวิตพิชิตความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- วิทยากร เชียงกุล. 2553. ศาสตร์และศิลปะในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. 2549. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ ไชยภักดี. 2555. แรงจูงใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการเลือกศึกษาต่อ
ระดับอาชีวศึกษา ที่รองรับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญภิตติ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ:
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุธิดา เกวพิเศษ. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์
อควิปเมนต์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Alderfer, Clayton P. 1972. Existence, Relatedness and Growth. New York: Free
Press.
- Frederick, Christina M. 1991. An Investigation of The Relationships Among
Participation Motives Level of Physical Activity. Dissertation Abstracts.
Ph.D. The University of Rochester.
- Jennifer, Andress. 2005. A Comparison of Intrinsic Motivation Scores for Two
Groups of Pre-Adolescent athletes. Dissertation Abstracts. M.Sc. Lakehead
University.

Kotler, P. & Armstrong, G. 2004. **Principles of Marketing**. 10th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Salguero, A., Gonzalez-Boto, R., Tuero, C. & Marquez, S. 2004. Relationship Between Perceived Physical Ability and Sport Participation motives in Young Competitive Swimmer. **Journal of Sport Medicine and physical Fitness**, 44, 3(September), 294-299.





ภาคผนวก



แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการทำการวิจัยในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ จึงขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดพิจารณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริง และข้อมูลเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ยุพกรณ์ สีวิกะ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด
จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวให้ครบทั้ง 3 ส่วน
กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เหมาะสม ตามความเป็นจริงหรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20-29 ปี () 3. 30-39 ปี
() 4. 40-49 ปี () 5. 40-49 ปี () 6. 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง () 4. หม้าย

4. อายุการทำงาน

() 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. 1-2 ปี
() 3. 3-4 ปี () 4. 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
โดยแปรผลดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน					
การได้รับความยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
2. ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม					
2. งานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ					
3. ลักษณะงานที่ท่านทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน					
ความรับผิดชอบในงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. บริษัทส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคคล					
2. บริษัทมีการตัดสินใจการเลื่อนตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถเหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยค่าจ้าง					
ค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
2. จำนวนโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม					
3. ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงมีความเหมาะสม					
โอกาสในการเจริญก้าวหน้า					
1. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง					
2. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. หัวหน้าให้การยอมรับและไว้วางใจท่านในการทำงาน					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาในการทำงาน					
3. หัวหน้ามอบหมายงานและกระจายงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม					
4. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
สถานะของอาชีพ					
1. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม					
2. อาชีพที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
นโยบายการบริหารงาน					
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและการบริหารอย่างเหมาะสม					
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร					
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
1. ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม					
2. ท่านใช้ระยะทางในการเดินทางไปทำงานเป็นเวลานาน					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ					
2. ท่านพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพงาน					
2. ท่านคิดว่าบริษัทนี้มีความมั่นคง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา					
1. หัวหน้ามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2. หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
3. หัวหน้ามีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวยุพภรณ์ สีวิกะ

(ผู้วิจัย)



ภาคผนวก ข

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวยุพารณ์ สีวิกะ	
เกิดเมื่อ	22 เมษายน 2534	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557	คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2557 – 2558	ครู โรงเรียนสิริวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1
	พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	ข้าราชการครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2