

ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

**THE CORRELATION BETWEEN JOB CHARACTERISTICS
AND JOB MOTIVATION: A CASE STUDY OF THE ELECTRONIC
INDUSTRY AT NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE**

ทวีศักดิ์ รongแขวง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร

ทวิศักดิ์ รongแขวง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร
The Correlation Between Job Characteristics and Job Motivation :
A Case Study of the Electronic Industry at Navanakorn Industrial Zone
ชื่อ-นามสกุล นายทวิศักดิ์ รongแขวง
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา 2555

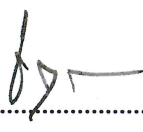
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร
ชื่อ-นามสกุล	นายทวิศักดิ์ รองแขวง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสถานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีคุณลักษณะงานในมิติต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	The Correlation between Job Characteristics and Job Motivation : A Case Study of the Electronic Industry at Navanakorn Industrial Zone
Name-Surname	Mr. Thavisak Rongkhwaeng
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Aphirada Sutthisanon, M.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to explore the demographic factors of operational employees that affected the opinion level towards job characteristics, and to examine the relationships between job characteristics and job motivation by focusing on motivation theory and job characteristic theory in a variety of dimensions.

The sample group was 420 operational level of employees in the electronic industry at Navanakorn industrial zone. Questionnaires were used to collect data and the sampling method was stratified random sampling. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson Correlation at the significant level 0.05.

The study results found the opinion level of job characteristics was in the medium level. The opinion level of motivation factors and hygiene factors were in the high level. The hypothesis results found that the differences in gender, age, marital status, educational level, working period, and monthly income affected the opinion level of job characteristics. In addition, job characteristic including variety skill, task identity, task significance, autonomy and feedback had moderate level of correlation with job motivation in the same direction.

Keywords: job characteristics, job motivation

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง กรรมการ รองศาสตราจารย์ อภिरดา สุทธิสานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณา สละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยนี้ เพื่อให้ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งด้านเนื้อหา และทุกองค์ประกอบของงานวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณ ทุกท่านมา ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้อันมีค่า ซึ่งสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในงานวิจัย และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพในภายภาคหน้า

ขอขอบพระคุณพนักงาน เจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในกรณีศึกษา ที่กรุณาให้ข้อมูลด้วยความเต็มใจ จนสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อทำงานวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จเสร็จสิ้น ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น MGX 54 ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจที่จะศึกษาต่อไป ด้วยกันจนสำเร็จการศึกษา ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุน และ ช่วยเหลือนักศึกษาทุกคนด้วยความเต็มใจ ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เปิด โอกาสด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้าน บริหารธุรกิจมาโดยตลอด

สิ่งที่สำคัญยิ่งเหนืออื่นใด และเป็นแรงใจให้สามารถทำงานวิจัยนี้จนสำเร็จได้ด้วยดีคือกำลังใจ จากครอบครัว บิดา มารดา ที่คอยให้ความรัก ความห่วงใย จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสุดซึ้ง

สุดท้ายนี้ หากว่างานวิจัยฉบับนี้จะสามารถสร้างประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษา และเกิด ประโยชน์ต่อส่วนรวมแล้วนั้น ข้าพเจ้าขอยกเอาคุณความดีที่เกิดขึ้นนี้ ให้แก่ผู้ที่ได้กล่าวถึงทั้งหมด ข้างต้น แต่หากว่ามีข้อบกพร่องของงานวิจัยไม่ว่าประการใด ข้าพเจ้าน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

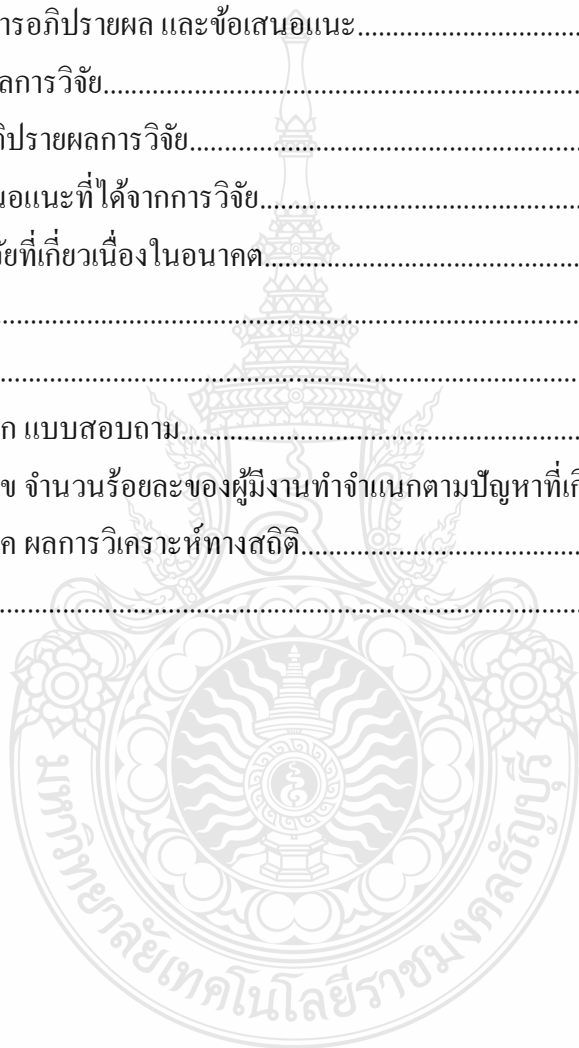
ทวิศักดิ์ รongแขวง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	29
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	66
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	67
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	71
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ข จำนวนร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามปัญหาที่เกิดจากการทำงาน...	83
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	138



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	24
4.1 แสดงจำนวน ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล	29
4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะ.....	31
4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	32
4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความสำคัญของงาน.....	33
4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในงาน	34
4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านผลสะท้อนจากงาน	35
4.7 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงาน	35
4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	36
4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือ	37
4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน	38
4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	39
4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	40
4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการจัดการ.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชา	42
4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	43
4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	44
4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	45
4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
4.19 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	47
4.20 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	47
4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน	48
4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน	49
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามอายุ	50
4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน	51
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	52
4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน ความสำคัญของงานจำแนกตามระดับการศึกษา	54
4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อ คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	55
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน ความมีอิสระในงานจำแนกตามอายุงาน	56
4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน	57
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	58
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน ความหลากหลายของทักษะจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	59
4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน ความสำคัญของงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	60
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน ความมีอิสระในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	61
4.35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้านกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวม	62
4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้านกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	63
4.37 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้านกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	64
4.38 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1	65
4.39 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2	65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2.1 แสดงกระบวนการของการงูใจ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี, 2552 : 155)	7
2.2 แสดงทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน (Hackman and Oldham, Work Redesign : 78-80)	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จขององค์กรในมุมมองของผู้บริหาร คือการสร้างผลกำไรจากการทำธุรกิจ แต่การจะได้มาซึ่งผลกำไรที่ยั่งยืนและองค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ที่การแข่งขันสูงนั้นสิ่งที่ผู้บริหารใคร่รู้คือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร ไปทำการพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มคุณค่า จนสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างสูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรเสมอมา

เนื่องด้วยสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันยุคสมัย การบริหารจัดการทรัพยากรภายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจจำเป็นต้องยึดหลักการบริหารอย่างรอบด้าน ได้แก่ การบริหารกำลังคน การบริหารเงิน การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน กระบวนการจัดการ และในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ (Critical Success Factors) ต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เหมือนกับทรัพยากรอื่น ๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตผลงานหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ (สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2550 : 83)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยอย่างมากจากการที่ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญของสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนจำนวนมาก เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบทางด้านแรงงานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ทั้งความละเอียด ฝีมือประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นที่ยอมรับในศักยภาพและได้รับความเชื่อถือในด้านมาตรฐานการผลิตจากหน่วยงานและบริษัทต่างประเทศ ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการผลิต หากประสบปัญหาด้านบุคลากรขึ้นจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต

ด้วยลักษณะของงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีกระบวนการผลิตที่เชื่อมโยงกันหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตอื่นด้วย อีกทั้งกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม

ต้องมีอัตราของเสียต่ำที่สุดหรือเท่ากับศูนย์ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในโรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์นั้นเต็มไปด้วยสารเคมีที่เกิดจากกรรมวิธีการผลิต และพนักงานจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาหลายชั่วโมงต่อวันเพราะโรงงานต้องการกำลังผลิตเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานจึงเกิดความเครียดเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ซ้ำซากจำเจ และการต้องรับแรงกดดันจากงานอย่างมาก ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจปัญหาที่เกิดจากการทำงานในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานพบว่าปัญหาในการลาออกนั้นมาจากค่าตอบแทนน้อย อริยาบถในการทำงานและความไม่ปลอดภัยด้านสารเคมี เป็นสาเหตุให้พนักงานจำนวนมากต้องการลาออกมากที่สุด (ภาคผนวก ข)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มุ่งความสนใจไปที่การศึกษาคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังต้องการแสวงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจูงใจพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลของการศึกษาจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและช่วยลดปัญหาจากการทำงาน อีกทั้งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนป้องกันปัญหาเกี่ยวกับระบบงาน และเพื่อปรับปรุงงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลตามนโยบายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้ทุกภาคส่วนในองค์กรสามารถดำเนินการควบคู่กันไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อคุณลักษณะงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ได้แก่ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล บริษัท นิเค็คโคปาล บริษัท ฟุจิคุระอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เบลตันอินคัสเทรียล บริษัท โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์ บริษัท โดชิบา สตอเรจ ดีไวส์ และบริษัท เอ็นไอซี โทลิน อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีกำลังการผลิตของเครื่องจักรไม่ต่ำกว่า 3,730 kW.

2. ขอบเขตด้านประชากร: ได้แก่ พนักงานซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ปทุมธานี ประชากรทั้งสิ้น 57,305 คน: ดำรงเมื่อเดือน มิถุนายน 2555 แหล่งที่มาจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี www.industry.go.th/ops/pio/pathumthani

3. กลุ่มตัวอย่าง: ได้แก่ พนักงานในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้จากสุตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 397 ตัวอย่าง และสำรองเพื่อความคลาดเคลื่อน 23 ตัวอย่าง จึงเก็บตัวอย่างทั้งหมด 420 ตัวอย่าง

4. การสุ่มตัวอย่าง: ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling)

5. ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา: ศึกษาดำเนินการตั้งแต่วันที่เดือนพฤศจิกายน 2555 - กุมภาพันธ์ 2556

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะส่วนตัวของพนักงานอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

3. คุณลักษณะงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติงานในมิติต่าง ๆ โดยมีมิติที่สำคัญ มี 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และ ผลสะท้อนจากงาน

4. ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความสามารถเฉพาะบุคคลจะมีความสามารถ ความถนัดในการปฏิบัติงานต่างกันไป งานจึงต้องสอดคล้องกับ ทักษะ ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างประสบผลสำเร็จ

5. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การที่พนักงานต้องใช้ทักษะและกิจกรรมหลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ โดยต้องใช้ใช้สติปัญญาความสามารถที่แตกต่างกัน พนักงานได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในงานเดิมแบบซ้ำ ๆ ความหลากหลายของทักษะจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทายและสนุกในการปฏิบัติงาน

6. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หมายถึง การหลอมรวมลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการของงาน จนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการอย่างสมบูรณ์และเกิดผลทางจิตใจด้านความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จ

7. ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับงานที่สามารถสร้างผลกระทบต่อชีวิตหรืองานของผู้อื่น ทั้งภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญและจะพยายามปฏิบัติงานนั้นอย่างประณีตเอาใจใส่ ด้วยเห็นว่างานนั้นมีคุณค่าและความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จแก่ตนเอง

8. ความมีอิสระในงาน หมายถึง ความเป็นอิสระทางความคิดของพนักงาน ที่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจด้วยตนเองต่อการปฏิบัติงานนั้น เมื่อได้ใช้ความคิดไตร่ตรองดีแล้ว ภายในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

9. ผลสะท้อนจากงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับทราบข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งจูงใจ สิ่งดึงดูด สิ่งเร้า ที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

11. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมในงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานให้ความร่วมมือในการทำงาน

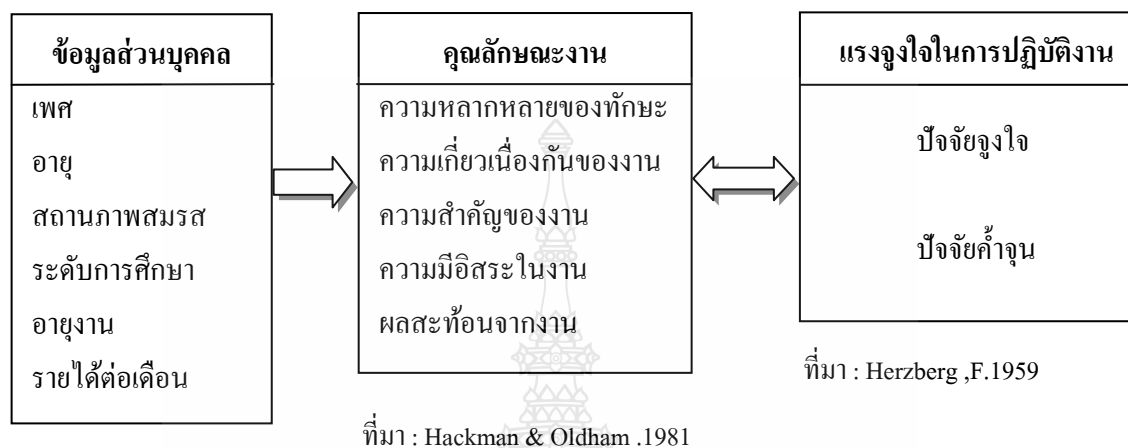
12. ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ในสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการจัดการ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้างค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

13. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ธุรกิจผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนด้านการผลิตเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยมีสถานที่ตั้งโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ปทุมธานี

14. นิคมอุตสาหกรรม นวนคร หมายถึง เขตพื้นที่หรือบริเวณที่จัดตั้งไว้เพื่อเป็นแหล่งรวมของโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โรงงานผลิตสิ่งทอ โรงงานผลิตอาหาร โรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นสัดส่วน มีพื้นที่สำหรับส่วนการผลิต สิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคที่จำเป็นในการประกอบกิจกรรมการผลิต

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดคุณลักษณะงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญแก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการแก้ปัญหาทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ได้รวบรวมแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ไว้มากมายซึ่งพอสรุปความหมายได้ดังนี้

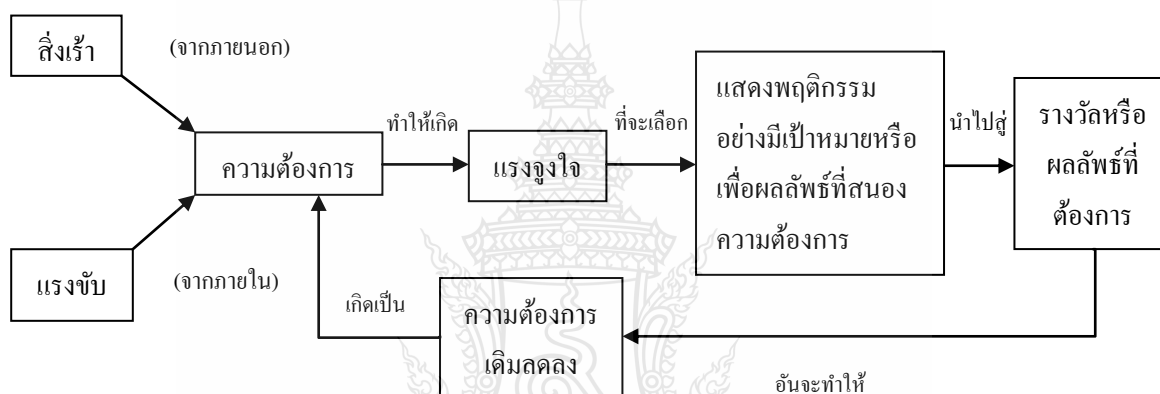
แรงจูงใจหมายถึง สภาวะภายในจิตใจที่คอยกระตุ้นหรือชักนำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตนเองมุ่งหวังไว้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540 : 21) หรือเกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถทำบางสิ่งบางอย่างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้จนสำเร็จ ตามที่ตนเองต้องการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 39)

Robbins 2003 (อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 154) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้น หรือ ความพยายามอย่างแรงกล้า ไม่ท้อถอย มีทิศทางตรง เพื่อให้มนุษย์ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างโดยเต็มใจสมัครใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้น

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553 : 145) อธิบายว่า พนักงานเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญขององค์กร ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจพนักงานมากขึ้นเพราะการจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้เกิดความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง เพราะเหตุว่าการจูงใจมีความสำคัญคือ ทำให้เกิดพลังเร้าภายในจิตใจมนุษย์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองสามารถดึงดูความสนใจให้มนุษย์ได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมไปในทางที่กำหนดไว้ สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการของการจูงใจ จะเริ่มจากการที่มนุษย์มีความต้องการในบางสิ่งบางอย่าง อันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นข้างในจิตใจ ที่เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิวกระหายน้ำ ความอยากอาหาร หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจภายนอกกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้น เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ หรือรางวัลที่ต้องการ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อจะได้รับผลลัพธ์หรือรางวัลที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง เมื่อความต้องการเดิมลดลงหรือได้รับการตอบสนองแล้วจะเริ่มเกิดกระบวนการจูงใจอีกครั้งซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนกว่าจะเกิดสมดุลภายในจิตใจ หรือเกิดความพึงพอใจแล้วนั่นเอง



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการของการจูงใจ (สุพานี สฤกษ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี, 2552 : 155)

องค์ประกอบของแรงจูงใจในองค์การ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : 156-157) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำของบุคคลให้อยากทำงาน ทুমเทให้งาน ตั้งใจทำงาน และมีความพยายามเพิ่มขึ้นที่จะพัฒนางาน ต้องการเป็นพนักงานที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะขาดความกระตือรือร้น ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดความเอาใจใส่ต่องาน ผลงานที่ออกมาจึงไม่มีคุณภาพ หรืออาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน แต่ผลการปฏิบัติงานยังต้องพิจารณาจากความสามารถ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กัน ซึ่งความสามารถเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลทำงานนั้น ๆ ได้อย่างดี และอีกปัจจัยคือสถานการณ์แวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง หรือมีโอกาสในการแสดงความสามารถ บุคคลนั้นจึงสามารถสร้างผลงานได้ดี องค์ประกอบของแรงจูงใจในองค์การมีอยู่ 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะความสามารถในการรับรู้ ความคาดหวัง ตลอดจนความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล จะมีผลต่อแรงจูงใจในแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

2. ปัจจัยเรื่องงาน เช่น อาชีพที่ต่างกัน หรือคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงาน จะทำให้งานที่ทำมีผลต่อแรงจูงใจแตกต่างกันไป

3. ปัจจัยอื่น ๆ ขององค์การ ได้แก่วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบ นโยบายบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน และโอกาสของพนักงานที่จะสร้างผลงานของพนักงานจึงมีแรงจูงใจแตกต่างกันไป

สรุปได้ว่าการจูงใจพนักงานเพื่อให้ทุ่มเทความสามารถลงไปในการทำงาน ขึ้นอยู่กับรูปแบบขององค์กรและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่จะสังเกตเห็นว่าปัจจัยด้านใดมีความสำคัญและจะเกิดประโยชน์สูงสุดหากนำมาสร้างแรงขับเคลื่อนให้ตัวบุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานด้วยเหตุที่แรงจูงใจและการจูงใจเป็นสิ่งคู่กันเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะทำให้มนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย และพบว่าพฤติกรรมแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจจึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้น การจูงใจจึงมีความจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาเรื่องของบุคลากรในองค์กรได้ เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์มากกว่าผู้ไม่มีแรงจูงใจและแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งบุคคลจำพวกหนึ่งจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายนอกมากกว่าภายใน เช่นผลตอบแทนสวัสดิการ ส่วนบุคคลอีกจำพวกหนึ่งจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในมากกว่าภายนอกเช่นความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานซึ่งบุคคลจำพวกนี้มักมองว่าสิ่งจูงใจภายนอก เช่นค่าตอบแทนเป็นเพียงตัววัดความสำเร็จของงานในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่แรงจูงใจภายในที่มีปฏิสัมพันธ์กับจิตใจอันเป็นแรงขับเคลื่อนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีความรักในงานที่ทำ ความสำเร็จขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลจากความทุ่มเทให้กับงานของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ของงานย่อมเกิดจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย แล้วการได้รับการยอมรับ ความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจึงเปรียบเสมือนรางวัลจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจเปรียบเสมือนเครื่องมือหรือแนวทางที่ผู้บริหารสามารถใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและสามารถจูงใจพนักงานเหล่านั้นได้หรือไม่ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการจูงใจโดยทั่วไปแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (วิเชียร วิทยอุดม, 2551 : 154)

1. ทฤษฎีกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theory) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยภายในที่เป็นตัวผลักดัน และเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมต่าง ๆ
2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theory) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่มุ่งเน้นศึกษากระบวนการทางความคิดของบุคคลซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมเมื่อได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierachy of needs)

Maslow (อ้างใน สร้อยตระกูล (ตียานนท์) ธรรมานะ, 2550 : 91-100) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการมีแนวคิดบนข้อสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่างและจะคงอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้นแบ่งเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการพื้นฐานในด้านปัจจัยสี่ที่จำเป็นเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทน สภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน และสุขภาพอนามัย ของพนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข และเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ได้จะนำไปสู่ความต้องการในระดับขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ความต้องการในลำดับต่อไปคือความต้องการความปลอดภัย มีหลักประกันในชีวิต และทรัพย์สิน และต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการเพื่อตอบสนองส่วนนี้ โดยการมีประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือโครงการบำนาญ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้แก่พนักงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความผูกพัน มีมิตรภาพ มีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจ และช่วยเหลือกันได้ เพราะมนุษย์ต้องอยู่ในสังคมไม่สามารถอยู่โดยลำพังได้ ซึ่งองค์กรอาจจัดให้มีกิจกรรม เพื่อเป็นการพบปะพูดคุย ทำความรู้จักกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของพนักงานซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการทำงาน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้ผู้อื่นให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า ยอมรับความสามารถ และเป็นที่ยอมรับโดยที่บุคคลนั้นจะสร้างความน่าเชื่อถือของตนเองจากการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การแสดงออกซึ่งความสามารถ การเข้าร่วมกิจกรรมทาง

สังคม ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณจากผลงานที่บุคคลนั้นได้สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือการได้ร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Realization หรือ Self - Actualization) คือการได้ตระหนักในความสามารถของตนและได้ใช้ความสามารถที่มีออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้

เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้วระดับแรงจูงใจจะลดน้อยลงหรือไม่เกิดขึ้นอีก แต่ความต้องการจะเพิ่มระดับไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-Progression Process) ดังนั้นผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้วจัดการตอบสนองเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสม

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย (Frederick Herzberg's Need Two Factor Theory)

Herzberg (อ้างใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 88-89) ได้อธิบายเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดพอใจ ในการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถ้าบุคคลไม่พอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วยสวัสดิการค่าจ้าง นโยบายและการบริหารองค์กร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และถ้าบุคคลพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ ได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเติบโตในหน้าที่การงาน ในทางทฤษฎีมีแนวคิดที่ว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจไม่ใช่ความไม่พอใจ แต่สิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ คือไม่มีความพอใจ และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ คือไม่มีความไม่พอใจ โดยสรุปได้ว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันอย่างอิสระที่มีผลต่อการทำงานและพบว่ามี 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน ทำให้ได้ผลการทำงานที่ดี ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถ้าพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้จะไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดความพอใจ เรียกว่าการขยายขอบเขตงานทำให้พนักงานมีบทบาทรับผิดชอบในการวางแผนลักษณะงานและสามารถประเมินคุณค่าของงานด้วยการเพิ่มคุณค่าให้กับงาน ได้แก (สร้อยตระกูล (ศิวานนท์) ธรรมานะ, 2550 : 103)

1. การหมุนเวียนงาน และเพิ่มหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น
2. การจัดระบบงานใหม่ให้เหมาะสมและสามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้
3. มีผลสะท้อนกลับจากงานที่ทำว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
4. งานที่มีความท้าทายความสามารถจะเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานได้อย่างดี

ทฤษฎี อี. อาร์. จี. (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer (อ้างใน วิเชียร วิชชุคณ, 2551 : 160-162) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริสเบอร์ค โดยศึกษาเกี่ยวกับการจัดกลุ่มของความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม
3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้มีการพัฒนาตนเอง และต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย ความท้าทาย อิสระที่จะทำให้ความพยายามนั้นเป็นผล

สรุปได้ว่า มนุษย์อาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมกันเช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความต้องการเจริญเติบโต เมื่อความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และจากความต้องการความผูกพันก็จะเจริญขึ้นสู่ความต้องการเจริญเติบโต แต่ถ้าเกิดผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต่ำกว่า เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการนั้นจะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่าคือความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดแต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้ก็ยังคงอยู่ยังทำให้มีความต้องการในขั้นนี้อยู่ แต่ถ้าความต้องการด้านการเจริญเติบโตได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในเรื่องนี้จะเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์ัมฤทธิ์ (MacClelland's Theory of Needs)

MacClelland (อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 44) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์ัมฤทธิ์กล่าวคือ ความต้องการ สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เป็นทฤษฎีที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตาม ลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือความต้องการอย่างแรงกล้าในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสุดกำลังความสามารถจนได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation) คือความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) คือความต้องการมีอำนาจสูง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงกว่าผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น

สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงตามความต้องการของตนมากที่สุด ความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งปัจจัยอื่นมีส่วนร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยมอุปนิสัย ทักษะของบุคคล พื้นฐานทางสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 45-46) ได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการเป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ และระดับของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อผลลัพธ์หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรม และการรับรู้ว่าการกระทำนั้นเป็นผลจากผลลัพธ์ที่มีคุณค่า พนักงานในองค์กรจะได้รับการจูงใจในการทำงานอย่างหนัก เมื่อได้คาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่นการได้รับรางวัล ได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง การได้ปรับเงินเดือน และผลลัพธ์เหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาขั้นอื่น ๆ ต่อไปได้ และแรงจูงใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับพลังความคาดหวังว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีจะตามมาด้วยผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams (อ้างใน วิลโลวธรณ ศรีสงคราม, 2547 : 23) ได้อธิบายว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือ ความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะยังคงอยู่ตราบใดที่บุคคลรู้สึกสัดส่วนของผลตอบแทนด้วยสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเทียบสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับ และในด้านหนึ่ง ความไม่เสมอภาคนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนที่ตนเองได้รับกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กรกับส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นไม่เท่ากันเมื่อบุคคลมีความคิดว่าตนเองได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าผู้อื่น รู้สึกว่าไม่เป็นธรรมจะเกิดการเปรียบเทียบกันแล้วบุคคลนั้นจะเกิดปฏิกิริยาเพื่อปรับระดับความไม่เท่าเทียมนั้นให้เกิดเท่าเทียมกัน นั่นคือ ถ้าหากบุคคลคิดว่าได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานจะเกิดความรู้สึกดิ่งเครียดหรือความไม่เท่าเทียมกันในผลลัพธ์จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสภาวะที่เท่าเทียมกัน ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

1. บุคคลจะเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้ลดน้อยลงเพื่อให้เท่ากับผลลัพธ์ที่ได้รับ เช่นถ้าบุคคลได้รับเงินค่าจ้างน้อยก็จะพยายามทำงานให้เท่าเทียมกับผลลัพธ์หรือเงินเดือนที่ได้รับ
 2. บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อเป็นการสื่อสารให้ทราบว่าจะเกิดความไม่เท่าเทียมในเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนและพยายามหาสิ่งที่ทดแทนกัน ในทางใดทางหนึ่ง
 3. เมื่อบุคคลได้พยายามเปลี่ยนแปลงความไม่เท่าเทียมกันแล้วไม่ประสบความสำเร็จบุคคลจะเพิ่มความรับรู้ในความไม่เท่าเทียมนั้น โดยจะบิดเบือนการทำงานหรือบ่นเบี่ยงงาน โดยอ้างเหตุผลของความไม่เท่าเทียม
 4. บุคคลบางส่วนที่มีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นในที่สุดจะละทิ้งความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และจะเพิ่มความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมโดยตัดสินใจลาออกมากกว่าจะทนอยู่
- สรุปได้ว่าเมื่อบุคคลเชื่อว่าตนได้ถูกเอารัดเอาเปรียบเกิดความไม่เป็นธรรมในผลตอบแทนเมื่อเทียบค่ากับผู้อื่น ก็จะพยายามลดระดับความไม่เท่าเทียมกันนั้น ในทางกลับกันหากบุคคลรู้สึกว่าตนได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเกิดความเท่าเทียมกัน บุคคลนั้นก็จะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะพยายามรักษาระดับการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานของตนเองไว้ ซึ่งมุมมองของแต่ละบุคคลที่ต่างกันจะมีผลต่อความรู้สึกเท่าเทียม หรือไม่เท่าเทียมกันในองค์กรได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน (Job Characteristic Theory)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 78) อธิบายว่า ปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้งกันมากขึ้น พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้น ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 130-131) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่ทำ สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานก็จะรู้สึกไม่ชอบงาน ไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและคุณประโยชน์ต่อองค์กร

Hackman and Oldham (อ้างใน สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552 : 156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุ้งแต่งงาน เชื่อว่ามีมิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัยคือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการงาน หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้น ๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สินหรือต่อสังคมเพียงไรและอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่นงานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดการงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้ มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการคือ

1. ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

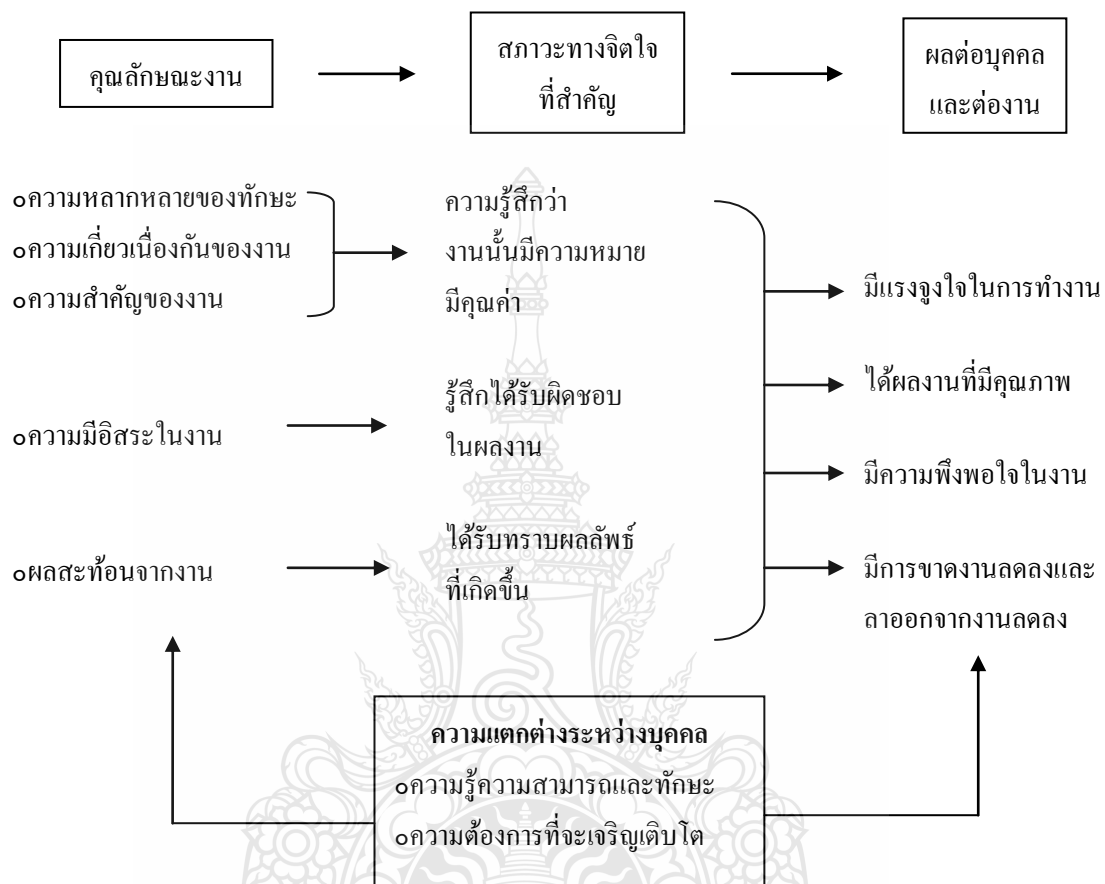
2. ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตน

3. การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบผลลัพธ์จากงานนั้น ๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง บุคคลจะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่นก็ต้องยอมรับผลที่เกิดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้วจะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

1. บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน
2. งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- 3. เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 4. จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงานและอัตราการลาออกต่ำลง



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน (Hackman and Oldham, Work Redesign, 1980 : 78-80)

จากภาพที่ 2.2 ซึ่งแสดงแบบจำลองคุณลักษณะของงาน 5 ปัจจัยได้แก่ ทักษะหลากหลาย ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน 3 ปัจจัยแรก ที่กล่าวมานั้นมีผลทางสภาวะจิตใจทำให้งานนั้นมีความหมาย ความอิสระทำให้เกิดความรู้สึกได้รับผิดชอบ และผลสะท้อนจากงานทำให้ทราบผลลัพธ์ที่ได้ เมื่องานใดมีลักษณะเหล่านี้จะเกิดศักยภาพของการจูงใจ เรียกว่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score - MPS) ดังสมการ

$$MPS = \left(\frac{V + I + S}{3} \right) \times A \times F$$

เมื่อ MPS แทน คะแนนศักยภาพของการจูงใจ (Motivating Potential Score)

V แทน ค่าเฉลี่ยความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

- I แทน ค่าเฉลี่ยความเกี่ยวเนื่องกันของงาน (Task Identity)
- S แทน ค่าเฉลี่ยความสำคัญของงาน (Task Significant)
- A แทน ค่าเฉลี่ยความมีอิสระในงาน (Autonomy)
- F แทน ค่าเฉลี่ยผลสะท้อนของงาน (Feedback)

ตัวเลขที่ใช้แทนค่าในสมการดังกล่าวได้จากคำตอบผลสำรวจวิเคราะห์งานของผู้ปฏิบัติงาน ตัวเลขที่คำนวณได้จะบอกถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงาน โดยรวมที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550 : 104) จากสูตรคะแนนศักยภาพของการจูงใจ มีค่าเท่ากับค่าเฉลี่ยความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน และความสำคัญของงาน จะเห็นได้ว่าถ้าหากคะแนนในสามมิติอิสระในงานหรือผลสะท้อนจากงานต่ำจะมีผลให้คะแนนศักยภาพการจูงใจต่ำไปด้วย แต่ในคะแนนคุณลักษณะงานทั้งสาม ที่ก่อให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานจะต่างกัน เนื่องจากถ้าคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่ง หรือสองคุณลักษณะในสามคุณลักษณะนี้ต่ำ คุณลักษณะที่เหลือสามารถก่อให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานแทนได้ ดังนั้นศักยภาพการจูงใจในงานจะไม่ต่ำมากถ้าคะแนนหนึ่งหรือสองคุณลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงานต่ำ ดังนั้นศักยภาพที่จูงใจของงานสูงจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าถ้าพนักงานปฏิบัติงานดี พนักงานจะรู้สึกว่าได้รับการเสริมแรงในการทำงาน คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านนี้ จึงเป็นสิ่งที่สร้างขั้นตอนเพื่อนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การนำทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงาน ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในทางที่ได้กล่าวไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมกันอยู่ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นทำงานซึ่งบุคคลจำพวกนี้จะได้รับผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิต และความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่างานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำและมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกร่วมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิด

ความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพชรินทร์ มุทธากาญจน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานต่อระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานจากคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน พบว่าในภาพรวม จะมีคุณลักษณะของงานอยู่ 3 มิติ ที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานคือ ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน อธิบายได้ว่าผู้บริหารควรจัดสร้างคุณลักษณะของงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ศึกษาโดยให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับในผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงในการออกแบบงานใหม่สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การหมุนเวียนงาน การขยายงาน การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยรวมงานเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการทำงาน การมอบหมายงานให้ทั้งหมดให้พนักงานรู้สึกได้รับผิดชอบงานตนเองการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้พนักงานได้ทราบระดับความพึงพอใจในงานของตนเองและสามารถนำไปพัฒนางานให้ดีขึ้น

ภาวนา คำเจริญ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงาน โรงแรมริเจนท์เชียงใหม่ รีสอร์ท แอนด์ สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ตามลำดับจากมากไปน้อยคือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความสำคัญของงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด ความหลากหลายของทักษะและความมีอิสระในงาน ส่วนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

จิราภรณ์ จงมันคงชีพ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งนี้ มีความคิดเห็นคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน และความอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะงานด้านความสำเร็จของงานและข้อมูลย้อนกลับจาก

งานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และคุณลักษณะงานด้านความอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 28.10

รังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กม.18 วิสวกรรม ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพัทธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานและ ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

รวงอรุณ โชตินอก (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะของงานที่อยู่ระดับเห็นด้วยได้แก่ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า เพศของพนักงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางโดยมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำโดยมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตดา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้าน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลสะท้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถในตนเอง และคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร ปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าความสัมพันธ์ในการทำงานมีความคิดเห็นระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าความสำคัญของงานมีความคิดเห็นระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ อายุ ที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนวุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน

รุ่งมณี บุญยสิน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โมลด์ ดีไซน์ จำกัด ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้บริหาร ได้วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ตามลำดับ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันยกเว้นด้านระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความ

ผูกพันในงาน ทัศนศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คุณลักษณะของงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงานและความหลากหลายทางทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 19.1 ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีความอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 ผลวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจและความผูกพันในงาน เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในงานซึ่งมีผลดีต่อพนักงานทั้งด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย รวมทั้งต่อองค์กรในแง่ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร

งานวิจัยในต่างประเทศ

Carpenter (1988) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ของผู้บริหารระดับกลางในวิทยาลัยพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของสหรัฐอเมริกา มีความพึงพอใจกับความมั่นคงในงานที่ทำซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ เนื่องจากมีโอกาสในการเรียนรู้ เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ และมีความพึงพอใจมากกว่าการที่ได้รับอิสระในการทำงาน การได้ใช้ความสามารถตนเอง และมีอิสรภาพในการตัดสินใจมากกว่าการได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจจากภายนอก

Saavedra & Kwun (2000) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและสภาพอารมณ์ที่เกิดในการทำงานในกลุ่มผู้จัดการ จาก 26 องค์กร จำนวน 370 คน โดยประเมินความรู้สึกกระตือรือร้นโดยใช้แบบสอบถามสภาพอารมณ์ที่เกิดในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน

Timothy (2004) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ,ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของกลุ่มนักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยทางสถิติ ระบุว่าด้านคุณลักษณะงานได้รับอิทธิพลจากการจัดฝึกอบรม ด้านความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวนของพนักงาน ความสำคัญของงาน และความหลากหลายของทักษะ ร่วมกันมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการวิจัย การศึกษาครั้งนี้พบว่าการบริหารจัดการโดยใช้ความเข้าใจในความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถจัดการ โดยการพัฒนาออกแบบงานให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มนักพัฒนาซอฟต์แวร์

Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่าความเหนื่อยล้าในงานซึ่งมีองค์ประกอบที่ตรงข้ามกับความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีทฤษฎีคุณลักษณะของงาน และทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย ที่มีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถนำไปสร้างกรอบแนวคิด กำหนดตัวแปร เพื่อการทดสอบสมมติฐาน และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในงานวิจัย คือแบบสอบถามโดยข้อความนั้น ได้ยึดแนวทางตามเนื้อหาทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยการศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมซึ่งผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ปทุมธานี จำนวนพนักงานทั้งอุตสาหกรรมจำนวน 57,305 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโรยามานะ (Yamane, 1979 : 1088)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N \times (e^2)}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ
 N แทน จำนวนหน่วยของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 มีผลการคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{57,305}{1 + (57,305) \times (0.05)^2} \\ &= \frac{57,305}{144.26} \end{aligned}$$

ขนาดตัวอย่าง = 397 คน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 397 คน และได้เพิ่มสำรอนกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ไว้อีก 23 คน รวมเป็นจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 420 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการคำนวณหาสัดส่วนจำนวนประชากรที่ต้องการศึกษา หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้กำลังงานเครื่องจักรในการผลิตไม่ต่ำกว่า 3,730 kw. หรือเท่ากับ 5,000 แรงม้า และมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่า 5,000 คน (ภาคผนวก ก)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อบริษัท	จำนวนประชากร (คน)	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1.เวสเทิร์น ดิจิตอล	7,880	$7,880 \times (420 / 34,422)$	96
2.นิเด็ค โคปาล	6,329	$6,329 \times (420 / 34,422)$	77
3.ฟูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์	5,686	$5,686 \times (420 / 34,422)$	69
4.เบลตัน อินดัสเทรียล	4,804	$4,804 \times (420 / 34,422)$	59
5.โรม อินทิเกรเต็ด ซิสเต็มส์	3,705	$3,705 \times (420 / 34,422)$	45
6.โตชิบา สตอเรจ ดีไวส์	3,425	$3,425 \times (420 / 34,422)$	42
7.เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์	2,593	$2,593 \times (420 / 34,422)$	32
รวม	34,422		420

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยกำหนดลักษณะคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีด้วยกัน 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก มีลักษณะคำถามดังนี้

เพศ	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ
อายุ	ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ
สถานภาพสมรส	ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ
ระดับการศึกษา	ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ
อายุงาน	ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ
รายได้ต่อเดือน	ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน จำนวน 21 ข้อ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนจากงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการจัดการ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้างค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพในการทำงาน

แบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตรภาค หรือมาตราส่วนประมาณค่า โดยแบ่งการวัดเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

แปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75) โดยจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษานี้ ได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach's Alpha โดยผลจากการทดสอบมีค่าแอลฟาเท่ากับ 0.856 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 ชุด

1.1 แจกแบบสอบถามจำนวน 420 ชุด ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เขตอุตสาหกรรม นวนคร ปทุมธานี

1.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2556

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลทางสถิติ แนวความคิดทฤษฎี และข้อมูลการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ได้แก่ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการศึกษานี้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหา โดยใช้วิธีสรุปประเด็นและการวิเคราะห์เนื้อหา
2. การตรวจสอบข้อมูล ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และเก็บตัวอย่างเพิ่มเติมหากจำเป็น
3. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้แล้วเพื่อความสะดวกในการบันทึกข้อมูลในลำดับต่อไป
4. การประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามมาทำการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้
สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้สถิติ Independent samples t-test และ One way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดสอบโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2546 : 90) ใช้ได้ในทิศทางบวกและลบ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 - 0.20 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 420 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (T-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	111	26.43
หญิง	309	73.57
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	5	1.19
20 - 25 ปี	112	26.67
26 - 30 ปี	146	34.76
31 - 35 ปี	91	21.67
36 - 40 ปี	47	11.19
41 ปี ขึ้นไป	19	4.52
สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	252	60.00
สมรส	152	36.19
หม้าย/หย่าร้าง	16	3.81

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย หรือ ปวช.	59	14.05
มัธยมปลาย หรือ ปวช.	212	50.48
อนุปริญญาหรือ ปวส.	122	29.05
ปริญญาตรี	27	6.43
อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	86	20.48
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี	109	25.95
4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี	96	22.86
6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 8 ปี	63	15.00
8 ปีขึ้นไป	66	15.71
รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	58	13.81
10,001 - 11,000 บาท	58	13.81
11,001 - 12,000 บาท	81	19.29
12,001 - 13,000 บาท	85	20.24
13,001 - 14,000 บาท	71	16.90
มากกว่า 14,001 บาท	67	15.95
รวม	420	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 420 คน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 73.57 และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 26.43 พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 34.76 รองลงมาคือช่วงอายุ 20 - 25 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 สถานภาพสมรสมีสถานภาพโสด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือสมรส จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 มีระดับการศึกษามัธยมปลาย หรือ ปวช. จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 มีอายุงาน 2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 25.95 รองลงมาคืออายุงาน 4 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 มีรายได้ต่อเดือนอยู่

ในช่วง 12,001 - 13,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 รองลงมาคือช่วง 11,001 - 12,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความ หลากหลาย ของทักษะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1.ท่านต้องทำงาน เดิมๆเป็นประจำ ทุกวัน	111 (26.4)	161 (38.3)	114 (27.2)	19 (4.5)	15 (3.6)	3.80	1.00	มาก	(1)
2.ท่านได้ทำงานที่ หลากหลายและทำ ทายความสามารถ	59 (14.0)	123 (29.3)	152 (36.2)	61 (14.5)	25 (6.0)	3.31	1.07	ปาน กลาง	(3)
3.ถ้ามีการหมุน เวียนงานไปสู่ ตำแหน่งใหม่ท่าน คิดว่าทำได้	91 (21.7)	138 (32.9)	127 (30.2)	55 (13.1)	9 (2.1)	3.59	1.03	มาก	(2)
รวม						3.56	0.69	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความหลากหลายของทักษะพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.31 - 3.80 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านต้องทำงานเดิม ๆ เป็นประจำทุกวัน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ หากหมุนเวียนงานไปจะสามารถทำงานได้ ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน

ด้านความ เกี่ยวเนื่องกันของ งาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านทราบอย่าง ชัดเจนว่าท่านต้อง ทำหน้าที่อะไร	107 (25.5)	175 (41.6)	115 (27.4)	21 (5.0)	2 (0.5)	3.87	0.87	มาก	(1)
2. ท่านได้มองเห็น ขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบ	74 (17.6)	158 (37.6)	142 (33.9)	38 (9.0)	8 (1.9)	3.60	0.94	มาก	(3)
3. ท่านได้เริ่ม ทำงานจนกระทั่ง เสร็จสิ้นตามเวลา	119 (28.3)	148 (35.2)	120 (28.6)	29 (6.9)	4 (1.0)	3.83	0.95	มาก	(2)
รวม						3.77	0.70	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงานพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเกี่ยวเนื่องกันของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านต้องทำหน้าที่อะไร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ท่านได้เริ่มทำงานจนกระทั่งเสร็จสิ้นตามเวลา ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านเท่านั้นที่ สามารถทำงาน หน้าที่นี้ได้ดี ที่สุด	48 (11.4)	150 (35.7)	151 (36.0)	53 (12.6)	18 (4.3)	3.37	0.99	ปาน กลาง	(2)
2. งานที่ทำมีผล กระทบต่อเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้ เกี่ยวข้อง	41 (9.8)	99 (23.6)	124 (29.5)	80 (19.0)	76 (18.1)	2.88	1.24	ปาน กลาง	(3)
3. งานที่ท่านทำ มีผลต่อความ สำเร็จของ องค์กร	155 (36.9)	133 (31.7)	100 (23.8)	22 (5.2)	10 (2.4)	3.95	1.02	มาก	(1)
รวม						3.40	0.71	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความสำคัญของงานพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88 - 3.95 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ งานที่ท่านทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ท่านท่านเท่านั้นที่สามารถทำงานหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น ด้านความมีอิสระในงาน

ด้านความมีอิสระ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1.ท่านมีโอกา สได้เลือกวิธีกา รทำงานด้วย ตนเอง	27 (6.4)	92 (21.9)	151 (36.0)	86 (20.5)	64 (15.2)	2.84	1.13	ปาน กลาง	(2)
2.ท่านสามารถ ตัดสินใจเรื่อง งานได้อย่าง อิสระ	27 (6.4)	99 (23.6)	113 (26.9)	107 (25.5)	74 (17.6)	2.76	1.18	ปาน กลาง	(3)
3.ท่านได้ใช้ ความคิดส่วนตัว ในการสร้าง สรรค์งาน	30 (7.0)	99 (23.6)	151 (36.0)	88 (21.0)	52 (12.4)	2.92	1.11	ปาน กลาง	(1)
รวม						2.84	0.97	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความมีอิสระในงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84 (S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.76 - 2.93 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านได้ใช้ความคิดส่วนตัวในการสร้างสรรค์งาน ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = 1.11) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{x} = 2.84$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็น ด้านผลสะท้อนจากงาน

ผลสะท้อนจากงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านรับรู้คุณภาพของงานที่ได้ทำ	70 (16.7)	150 (35.7)	153 (36.4)	41 (9.8)	6 (1.4)	3.56	0.93	มาก	(3)
2. ท่านต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น	59 (14.0)	170 (40.5)	150 (35.7)	32 (7.6)	9 (2.2)	3.57	0.99	มาก	(2)
3. ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	126 (30.0)	151 (36.0)	119 (28.3)	19 (4.5)	5 (1.2)	3.89	0.93	มาก	(1)
รวม						3.67	0.71	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านผลสะท้อนจากงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสะท้อนจากงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 3.89 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือท่านต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.56	0.69	มาก	(3)
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	3.77	0.70	มาก	(1)
ด้านความสำคัญของงาน	3.40	0.71	ปานกลาง	(4)
ด้านความอิสระในงาน	2.84	0.97	ปานกลาง	(5)
ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.67	0.71	มาก	(2)
รวม	3.45	0.51	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ภาพรวมของคุณลักษณะงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.84 - 3.77 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ด้านผลสะท้อนจากงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.71)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	แปล ผล	อัน ดัด
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถ แก้ปัญหาในการ ทำงานได้อย่างดี	66 (15.7)	165 (39.3)	148 (35.2)	36 (8.6)	5 (1.2)	3.60	0.89	มาก	(3)
2. ท่านพอใจกับงาน ที่ได้ทำสำเร็จตาม เป้าหมาย	104 (24.8)	190 (45.2)	111 (26.4)	13 (3.1)	2 (0.5)	3.91	0.82	มาก	(2)
3. ความสำเร็จของ งานช่วยให้ท่านมี กำลังใจที่จะทำงาน	137 (32.6)	175 (41.7)	95 (22.6)	12 (2.9)	1 (0.2)	4.04	0.83	มาก	(1)
รวม						3.85	0.65	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 4.04 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ความสำเร็จของงานช่วยให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ท่านพอใจกับงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	55 (13.1)	172 (41.0)	150 (35.7)	42 (10.0)	1 (0.2)	3.57	0.85	มาก	(1)
2. เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจากท่าน	42 (10.0)	150 (35.7)	161 (38.3)	56 (13.4)	11 (2.6)	3.37	0.93	ปานกลาง	(2)
3. ท่านเป็นคนสำคัญขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน	44 (10.5)	126 (30.0)	179 (42.6)	60 (14.3)	11 (2.6)	3.31	0.93	ปานกลาง	(3)
รวม						3.42	0.75	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถือ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.31 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจากท่าน ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่องาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความรับผิดชอบ ต่องาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสม	41 (9.8)	180 (42.9)	161 (38.3)	32 (7.6)	6 (1.4)	3.52	0.83	มาก	(3)
2. ท่านทำงานอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุ เป้าหมาย	119 (28.3)	203 (48.3)	75 (17.9)	20 (4.8)	3 (0.7)	3.99	0.85	มาก	(2)
3. ท่านทำงานด้วย ความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน	155 (36.9)	163 (38.8)	83 (19.8)	14 (3.3)	5 (1.2)	4.07	0.90	มากที่สุด	(1)
รวม						3.86	0.68	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 - 4.07 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความ เจริญก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ตำแหน่งงานที่ ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบัน มีโอกาส ก้าวหน้า	51 (12.1)	152 (36.2)	153 (36.4)	44 (10.5)	20 (4.8)	3.40	0.99	ปาน กลาง	(2)
2. หัวหน้างานส่ง เสริมท่านให้เติบโต ในหน้าที่การงาน	45 (10.7)	129 (30.7)	158 (37.6)	67 (16.0)	21 (5.0)	3.26	1.01	ปาน กลาง	(3)
3. ท่านมีโอกาสได้ รับการฝึกอบรม ความรู้และทักษะ ฝีมือ	82 (19.5)	134 (31.9)	139 (33.1)	48 (11.5)	17 (4.0)	3.51	1.06	มาก	(1)
รวม						3.39	0.87	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 - 3.51 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 1.06) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสนำหน้า ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1.ลักษณะงานที่ทำ ตรงตามสาขาที่ท่าน ศึกษาเล่าเรียน	39 (9.3)	78 (18.6)	139 (33.1)	87 (20.7)	77 (18.3)	2.80	1.21	ปาน กลาง	(3)
2.ท่านได้รับ มอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถ และความถนัด	43 (10.2)	138 (32.9)	166 (39.5)	45 (10.7)	28 (6.7)	3.30	1.01	ปาน กลาง	(2)
3.การจัดการอย่าง เป็นระบบทำให้ท่าน ทำงานได้อย่าง คล่องตัว	92 (21.9)	162 (38.6)	127 (30.2)	27 (6.4)	12 (2.9)	3.70	0.97	มาก	(1)
รวม						3.26	0.83	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 (S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.80 - 3.70 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ การจัดการอย่างเป็นระบบทำให้ท่านทำงานได้อย่างคล่องตัว ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการจัดการ

ปัจจัยด้านนโยบายและการจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1.ท่านได้รับทราบกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน	145 (34.5)	167 (39.8)	87 (20.7)	18 (4.3)	3 (0.7)	4.03	0.89	มาก	(1)
2.บริษัทมีการบริหารงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	59 (14.0)	160 (38.1)	143 (34.0)	41 (9.9)	17 (4.0)	3.48	0.99	ปานกลาง	(3)
3.บริษัทมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	75 (17.9)	171 (40.7)	132 (31.4)	31 (7.4)	11 (2.6)	3.64	0.95	มาก	(2)
รวม						3.72	0.72	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้านนโยบายและการจัดการ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 - 4.03 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านได้รับทราบกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน (\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ บริษัทมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน (\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การควบคุมบังคับบัญชา

ปัจจัยด้าน การควบคุมบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่	69 (16.4)	182 (43.3)	139 (33.1)	20 (4.8)	10 (2.4)	3.67	0.89	มาก	(1)
2.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถ	74 (17.6)	173 (41.2)	142 (33.8)	21 (5.0)	10 (2.4)	3.67	0.91	มาก	(2)
3.ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	61 (14.5)	132 (31.5)	145 (34.5)	56 (13.3)	26 (6.2)	3.35	1.08	ปานกลาง	(3)
รวม						3.56	0.80	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้าน การควบคุมบังคับบัญชา พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.35 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถ (\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1.เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันดี	82 (19.5)	192 (45.7)	119 (28.4)	24 (5.7)	3 (0.7)	3.78	0.85	มาก	(2)
2.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	104 (24.8)	198 (47.1)	108 (25.7)	7 (1.7)	3 (0.7)	3.94	0.80	มาก	(1)
3.หัวหน้างานมีความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลางาน	91 (21.7)	143 (34.0)	147 (35.0)	28 (6.7)	11 (2.6)	3.65	0.98	มาก	(3)
รวม						3.79	0.70	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.94 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันดี ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้างค่าตอบแทน

ปัจจัยด้าน ค่าจ้างค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1.ค่าจ้างค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	43 (10.2)	167 (39.8)	159 (37.9)	40 (9.5)	11 (2.6)	3.45	0.90	ปาน กลาง	(2)
2.ปริมาณงานที่ทำ เหมาะสมกับ ค่าจ้างที่ท่านได้รับ	43 (10.2)	153 (36.4)	169 (40.2)	42 (10.0)	13 (3.2)	3.41	0.91	ปาน กลาง	(3)
3.ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับเป็น สิ่งจูงใจที่ดีในการทำงาน	77 (18.3)	156 (37.1)	136 (32.4)	42 (10.0)	9 (2.2)	3.60	0.97	มาก	(1)
รวม						3.49	0.76	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้านค่าจ้างค่าตอบแทน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้างค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 3.60 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจที่ดีในการทำงาน ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ค่าจ้างค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าบริษัทที่ ทำงานอยู่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคงดี	97 (23.0)	157 (37.4)	138 (32.9)	25 (6.0)	3 (0.7)	3.76	0.90	มาก	(1)
2. ท่านต้องการ ทำงานในบริษัท ปัจจุบัน ไม่คิด เปลี่ยนงาน	43 (10.2)	126 (30.0)	159 (37.9)	63 (15.0)	29 (6.9)	3.22	1.04	ปาน กลาง	(3)
3. ท่านพอใจกับ รายได้และชีวิต ความเป็นอยู่ใน ปัจจุบัน	63 (15.0)	112 (26.7)	158 (37.6)	68 (16.2)	19 (4.5)	3.31	1.06	ปาน กลาง	(2)
รวม						3.43	0.80	ปาน กลาง	

ผลจากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.22 - 3.76 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ท่านคิดว่าบริษัทที่ทำงานอยู่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงดี ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ท่านพอใจกับรายได้และชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 1.06)

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1.พื้นที่ทำงานกว้างขวางมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ	43 (10.2)	167 (39.8)	159 (37.9)	40 (9.5)	11 (2.6)	3.53	1.00	มาก	(1)
2.พื้นที่ทำงานสะอาดปราศจากฝุ่น ควัน หรือสารพิษที่เป็นอันตราย	43 (10.2)	153 (36.5)	169 (40.2)	42 (10.0)	13 (3.1)	3.26	1.04	ปานกลาง	(3)
3.การจัดวางอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับอิริยาบถในการทำงาน	77 (18.3)	156 (37.1)	136 (32.4)	42 (10.0)	9 (2.2)	3.36	1.05	ปานกลาง	(2)
รวม						3.39	0.89	ปานกลาง	

ผลจากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 - 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ พื้นที่ทำงานกว้างขวางมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 1.0) รองลงมาคือ การจัดวางอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับอิริยาบถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.65	มาก	(2)
ด้านความยอมรับนับถือ	3.42	0.75	ปานกลาง	(3)
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.86	0.68	มาก	(1)
ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.40	0.87	ปานกลาง	(4)
ด้านลักษณะของงาน	3.26	0.83	ปานกลาง	(5)
รวม	3.56	0.52	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 - 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.20 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านนโยบายและการจัดการ	3.72	0.72	มาก	(2)
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.56	0.80	มาก	(3)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	0.70	มาก	(1)
ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	3.49	0.76	ปานกลาง	(4)
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.43	0.80	ปานกลาง	(5)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.89	ปานกลาง	(6)
รวม	3.56	0.56	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.39 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

อันดับหนึ่งคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการจัดการ ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.72)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ชาย	3.59	0.69	0.430	418	0.667
	หญิง	3.56	0.69			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ชาย	3.71	0.64	-1.001	418	0.318
	หญิง	3.79	0.72			
ด้านความสำคัญของงาน	ชาย	3.47	0.69	1.100	418	0.272
	หญิง	3.38	0.71			
ด้านความมีอิสระในงาน	ชาย	3.02	0.80	2.549	418	0.011*
	หญิง	2.77	1.01			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ชาย	3.66	0.65	-0.223	418	0.824
	หญิง	3.68	0.73			
คุณลักษณะงานโดยรวม	ชาย	3.49	0.47	0.952	418	0.342
	หญิง	3.43	0.52			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.342 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีอิสระในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะ

งานในด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.664	5	0.333	0.693	0.629
	ภายในกลุ่ม	198.739	414	0.480		
	รวม	200.403	419			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.149	5	0.430	0.865	0.505
	ภายในกลุ่ม	205.736	414	0.497		
	รวม	207.885	419			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.678	5	0.736	1.476	0.196
	ภายในกลุ่ม	206.294	414	0.498		
	รวม	209.972	419			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.355	5	3.071	3.373	0.005*
	ภายในกลุ่ม	376.961	414	0.911		
	รวม	392.315	419			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.129	5	0.826	1.655	0.144
	ภายในกลุ่ม	206.543	414	0.499		
	รวม	210.672	419			
คุณลักษณะงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.332	5	0.266	1.041	0.393
	ภายในกลุ่ม	105.948	414	0.256		
	รวม	107.280	419			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.22 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่าคุณลักษณะงาน โดยรวมจำแนกตามอายุมีค่า

Sig. เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมีอิสระในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 20 ปี	20 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	1.87	3.04	2.75	2.78	3.00	2.42
ต่ำกว่า 20 ปี	1.87	-	-1.178 (0.007*)	-0.887 (0.042*)	-0.914 (0.038*)	-1.133 (0.012*)	-0.556 (0.247)
20 - 25 ปี	3.04		-	0.291 (0.016*)	0.264 (0.050*)	0.045 (0.787)	0.623 (0.009*)
26 - 30 ปี	2.75			-	-0.027 (0.835)	-0.246 (0.125)	0.332 (0.155)
31 - 35 ปี	2.78				-	-0.219 (0.201)	0.358 (0.137)
36 - 40 ปี	3.00					-	0.578 (0.026*)
41 ปี ขึ้นไป	2.42						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 20 -

25 ปี 26 - 30 ปี 31 - 35 ปี และ 36 - 40 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.042, 0.038 และ 0.012 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.178, 0.887, 0.914 และ 1.133 กลุ่มผู้มีอายุ 20 - 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 26 - 30 ปี 31 - 35 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016, 0.050 และ 0.009 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.291, 0.264 และ 0.623 กลุ่มผู้มีอายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.578

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	2.102	2	1.051	2.211	0.111
	ภายในกลุ่ม	198.301	417	0.476		
	รวม	200.403	419			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.034	0.966
	ภายในกลุ่ม	207.851	417	0.498		
	รวม	207.885	419			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.145	2	1.072	2.152	0.118
	ภายในกลุ่ม	207.827	417	0.498		
	รวม	209.972	419			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.268	2	3.634	3.936	0.020*
	ภายในกลุ่ม	385.048	417	0.923		
	รวม	392.315	419			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.271	2	0.636	1.266	0.283
	ภายในกลุ่ม	209.401	417	0.502		
	รวม	210.672	419			
คุณลักษณะงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.067	2	0.534	2.095	0.124
	ภายในกลุ่ม	106.213	417	0.255		
	รวม	107.280	419			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.24 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมจำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมีอิสระในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
กลุ่ม I	Mean	2.74	3.01	2.69
โสด	2.74	-	-0.269 (0.007*)	0.056 (0.820)
สมรส	3.01	-	-	0.326 (0.198)
หม้าย/หย่าร้าง	2.69	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.269

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.628	3	0.209	0.436	0.727
	ภายในกลุ่ม	199.775	416	0.480		
	รวม	200.403	419			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.377	3	0.459	0.924	0.429
	ภายในกลุ่ม	206.508	416	0.496		
	รวม	207.885	419			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.867	3	2.289	4.689	0.003*
	ภายในกลุ่ม	203.104	416	0.488		
	รวม	209.972	419			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.697	3	1.232	1.319	0.268
	ภายในกลุ่ม	388.619	416	0.934		
	รวม	392.315	419			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.323	3	0.108	0.213	0.887
	ภายในกลุ่ม	210.349	416	0.506		
	รวม	210.672	419			
คุณลักษณะงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.351	3	0.117	0.455	0.714
	ภายในกลุ่ม	106.929	416	0.257		
	รวม	107.280	419			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.26 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.714 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำคัญของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้าน

ความสำคัญของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือ ปวช.	มัธยมปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.12	3.40	3.49	3.63
ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือ ปวช.	3.12	-	-0.277 (0.007*)	-0.365 (0.001*)	-0.505 (0.002*)
มัธยมปลายหรือ ปวช.	3.40		-	-0.088 (0.270)	-0.228 (0.110)
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3.49			-	-0.141 (0.344)
ปริญญาตรี	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มผู้มีการศึกษิต่ำกว่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษา มัธยมปลายหรือ ปวช. อนุปริญญาหรือ ปวส. และปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.001 และ 0.002 ตามลำดับและมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.277 , 0.365 และ 0.505

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.199	4	0.050	0.103	0.981
	ภายในกลุ่ม	200.204	415	0.482		
	รวม	200.403	419			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.162	4	1.040	2.119	0.078
	ภายในกลุ่ม	203.723	415	0.491		
	รวม	207.885	419			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.547	4	0.387	0.770	0.545
	ภายในกลุ่ม	208.425	415	0.502		
	รวม	209.972	419			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.247	4	2.312	2.504	0.042*
	ภายในกลุ่ม	383.069	415	0.923		
	รวม	392.315	419			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.184	4	0.546	1.087	0.362
	ภายในกลุ่ม	208.487	415	0.502		
	รวม	210.672	419			
คุณลักษณะงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.163	4	0.291	1.137	0.338
	ภายในกลุ่ม	106.117	415	0.256		
	รวม	107.280	419			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.28 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามอายุงาน พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมจำแนกตามอายุงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.338 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานจำแนกตามอายุงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมีอิสระในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน
ความมีอิสระในงานจำแนกตามอายุงาน

LSD

อายุงาน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 2 ปี	2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี	4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี	6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 8 ปี	8 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	2.81	3.00	2.95	2.66	2.62
ต่ำกว่า 2 ปี	2.81	-	-0.183 (0.188)	-0.138 (0.336)	0.158 (0.321)	0.193 (0.219)
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี	3.00		-	0.045 (0.737)	0.341 (0.025*)	0.376 (0.012*)
4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี	2.95			-	0.296 (0.058)	0.331 (0.032*)
6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 8 ปี	2.66				-	0.035 (0.836)
8 ปีขึ้นไป	2.62					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่ากลุ่มผู้มีอายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 4 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 8 ปี และ 8 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และ 0.012 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.341 และ 0.376 กลุ่มผู้มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.331

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

คุณลักษณะงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	12.749	5	2.550	5.625	0.000*
	ภายในกลุ่ม	187.655	414	0.453		
	รวม	200.403	419			
ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.804	5	0.361	0.725	0.605
	ภายในกลุ่ม	206.081	414	0.498		
	รวม	207.885	419			
ด้านความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.839	5	1.968	4.071	0.001*
	ภายในกลุ่ม	200.133	414	0.483		
	รวม	209.972	419			
ด้านความมีอิสระในงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.340	5	3.468	3.829	0.002*
	ภายในกลุ่ม	374.976	414	0.906		
	รวม	392.315	419			
ด้านผลสะท้อนจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.521	5	0.104	0.205	0.960
	ภายในกลุ่ม	210.150	414	0.508		
	รวม	210.672	419			
คุณลักษณะงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.736	5	0.947	3.824	0.002*
	ภายในกลุ่ม	102.544	414	0.248		
	รวม	107.280	419			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.30 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายด้าน พบว่าด้านความหลากหลายของทักษะมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านความสำคัญของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และด้านความมีอิสระในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงาน

ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.31 - 4.34

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 11,000 บาท	11,001 - 12,000 บาท	12,001 - 13,000 บาท	13,001 - 14,000 บาท	มากกว่า 14,001 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.38	3.34	3.35	3.52	3.43	3.65
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.38	-	0.040 (0.664)	0.031 (0.717)	-0.135 (0.112)	-0.049 (0.576)	-0.265 (0.003*)
10,001 - 11,000 บาท	3.34		-	-0.009 (0.916)	-0.175 (0.039*)	-0.089 (0.311)	-0.305 (0.001*)
11,001 - 12,000 บาท	3.35			-	-0.166 (0.032*)	-0.080 (0.321)	-0.296 (0.000*)
12,001 - 13,000 บาท	3.52				-	0.086 (0.285)	-0.130 (0.112)
13,001 - 14,000 บาท	3.43					-	-0.215 (0.011*)
มากกว่า 14,001 บาท	3.65						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 14,001 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท ระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท และระหว่าง 13,001 - 14,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.001, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.265, 0.305, 0.296 และ 0.215 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มผู้มีรายได้

ต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มผู้มีรายได้อีกต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท และระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และ 0.032 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175 และ 0.166

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะจำแนกตามรายได้อีกต่อเดือน

LSD

รายได้อีกต่อเดือน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 11,000 บาท	11,001 - 12,000 บาท	12,001 - 13,000 บาท	13,001 - 14,000 บาท	มากกว่า 14,001 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.52	3.40	3.42	3.75	3.42	3.84
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.52	-	0.126 (0.313)	0.102 (0.377)	-0.223 (0.053)	0.100 (0.400)	-0.318 (0.009*)
10,001 - 11,000 บาท	3.40		-	-0.024 (0.836)	-0.349 (0.002*)	-0.026 (0.827)	-0.444 (0.000*)
11,001 - 12,000 บาท	3.42			-	-0.325 (0.002*)	-0.002 (0.985)	-0.420 (0.000*)
12,001 - 13,000 บาท	3.75				-	0.323 (0.003*)	-0.095 (0.386)
13,001 - 14,000 บาท	3.42					-	-0.418 (0.000*)
มากกว่า 14,001 บาท	3.84						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะจำแนกตามรายได้อีกต่อเดือน พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้อีกต่อเดือนมากกว่า 14,001 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้อีกต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท ระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท และ ระหว่าง 13,001 - 14,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.318, 0.444, 0.420 และ 0.418

นอกจากนั้นยังพบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท และ 11,001 - 12,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.002 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.349 และ 0.325 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 13,001 - 14,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.323

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD

รายได้ต่อเดือน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 11,000 บาท	11,001 - 12,000 บาท	12,001 - 13,000 บาท	13,001 - 14,000 บาท	มากกว่า 14,001 บาท
กลุ่ม I	Mean	3.32	3.32	3.22	3.48	3.38	3.70
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.32	-	0.000 (1.000)	0.094 (0.432)	-0.162 (0.172)	-0.064 (0.601)	-0.381 (0.002*)
10,001 - 11,000 บาท	3.32	-	-	0.094 (0.432)	-0.162 (0.172)	-0.064 (0.601)	-0.381 (0.002*)
11,001 - 12,000 บาท	3.22	-	-	-	-0.256 (0.018*)	-0.158 (0.162)	-0.475 (0.000*)
12,001 - 13,000 บาท	3.48	-	-	-	-	0.098 (0.383)	-0.219 (0.055)
13,001 - 14,000 บาท	3.38	-	-	-	-	-	-0.317 (0.008*)
มากกว่า 14,001 บาท	3.70	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 14,001 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท ระหว่าง

11,000 - 12,000 บาท และ ระหว่าง 13,001 - 14,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.002, 0.000 และ 0.008 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.381, 0.381, 0.475 และ 0.317 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
รายได้ต่อเดือน		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 11,000 บาท	11,001 - 12,000 บาท	12,001 - 13,000 บาท	13,001 - 14,000 บาท	มากกว่า 14,001 บาท
กลุ่ม I	Mean	2.71	2.71	2.55	2.93	2.96	3.16
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.71	-	-0.006 (0.974)	0.156 (0.341)	-0.226 (0.164)	-0.256 (0.130)	-0.452 (0.008*)
10,001 - 11,000 บาท	2.71	-	-	0.162 (0.324)	-0.220 (0.175)	-0.250 (0.139)	-0.446 (0.009*)
11,001 - 12,000 บาท	2.55	-	-	-	-0.382 (0.010*)	-0.412 (0.008*)	-0.608 (0.000*)
12,001 - 13,000 บาท	2.93	-	-	-	-	-0.030 (0.846)	-0.226 (0.147)
13,001 - 14,000 บาท	2.96	-	-	-	-	-	-0.196 (0.227)
มากกว่า 14,001 บาท	3.16	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 14,001 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระหว่าง 10,001 - 11,000 บาท ระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008, 0.009, 0.000 ตามลำดับ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ

0.425, 0.446, 0.608 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 11,001 - 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 12,001 - 13,000 บาท และ 13,001 - 14,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.008 และ มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.382 และ 0.412

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_0 : คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_1 : คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 99%

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

คุณลักษณะงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความหลากหลายของทักษะ	0.399	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	0.350	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความสำคัญของงาน	0.265	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความมีอิสระในงาน	0.463	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ผลสะท้อนจากงาน	0.438	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
คุณลักษณะงาน โดยรวม	0.581	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน มากที่สุดคือ 0.581 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์

ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

H_0 : คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

H_1 : คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 99%

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

คุณลักษณะงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความหลากหลายของทักษะ	0.434	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	0.396	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความสำคัญของงาน	0.345	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความมีอิสระในงาน	0.502	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ผลสะท้อนจากงาน	0.474	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
คุณลักษณะงาน โดยรวม	0.650	0.000**	มาก	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 คุณลักษณะงานด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 คุณลักษณะงานโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน มากที่สุดคือ 0.650 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในทุก ๆ

ด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.3 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

H_0 : คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

H_1 : คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 99%

ตารางที่ 4.37 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานแยกตามรายด้านกับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

คุณลักษณะงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความหลากหลายของทักษะ	0.307	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	0.258	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ความสำคัญของงาน	0.161	0.001**	น้อยที่สุด	ทิศทางเดียวกัน
ความมีอิสระในงาน	0.358	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
ผลสะท้อนจากงาน	0.339	0.000**	น้อย	ทิศทางเดียวกัน
คุณลักษณะงานโดยรวม	0.434	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 คุณลักษณะงานโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน มากที่สุดคือ 0.434 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในทุก ๆ

ด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทดสอบในแต่ละสมมติฐานสามารถนำมาแสดงไว้ในตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณลักษณะงาน					รวม
	ความหลากหลายของทักษะ	ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	ความสำคัญของงาน	ความมีอิสระในงาน	ผลสะท้อนจากงาน	
เพศ	-	-	-	✓	-	-
อายุ	-	-	-	✓	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	✓	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	✓	-	-	-
อายุงาน	-	-	-	✓	-	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-	✓	✓	-	✓

✓ คือ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

คุณลักษณะงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		รวม
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค่าจูน	
ความหลากหลายของทักษะ	✓	✓	✓
ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	✓	✓	✓
ความสำคัญของงาน	✓	✓	✓
ความมีอิสระในงาน	✓	✓	✓
ผลสะท้อนจากงาน	✓	✓	✓
คุณลักษณะงาน โดยรวม	✓	✓	✓

✓ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร สรุปผลการวิจัยทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี มี
สถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. มีอายุงาน 2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี มีรายได้
ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,001 - 13,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้าน
ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน และด้านความหลากหลายของทักษะอยู่ในระดับ
มาก ส่วนด้านความสำคัญของงาน และด้านความอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความ
รับผิดชอบต่องาน และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยอมรับนับถือ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจ้าง ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการจัดการ และด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงาน พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานในภาพรวม ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานแตกต่างกัน

พบว่าคุณลักษณะงานในภาพรวม คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากในด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน นั่นเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานรูปแบบเดิมเป็นประจำทุกวัน จึงมีความต้องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ไปสู่ตำแหน่งใหม่ เพื่อจะได้ทำงานที่หลากหลาย ทำทายความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นั่นเป็นเพราะว่าลักษณะงานในโรงงานผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์พนักงานฝ่ายผลิตจะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง จึงไม่สามารถตัดสินใจเรื่องงาน หรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ อีกทั้งลักษณะงานเป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ (Routine) ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่อาจคิดว่าตนเองเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักร พนักงาน

จึงไม่ให้ความสำคัญต่องานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2552) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน นั้นเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ได้รับการฝึกอบรมทักษะในการทำงานเป็นอย่างดีทำให้สามารถตอบรับนโยบายที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งพนักงานที่เป็นผู้ใช้แรงงานนั้นมีความสนใจในที่ต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพการงานจึงมีความมุ่งมั่น อดทนในการทำงานหนัก เพราะคาดหวังว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั่นเอง ในด้านความยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะของงานพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางนั้นเป็นเพราะว่ามีมุมมองเกี่ยวกับตำแหน่งงานของตนเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานจึงไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ อีกทั้งโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานก็เป็นไปได้ยากเพราะพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนมากทำให้ยากต่อการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลายหรือ ปวช. ซึ่งพนักงานบางรายอาจเข้าวุฒิการศึกษา ปวส. หรือปริญญาตรีในการสมัครเข้าทำงาน พนักงานจึงอาจไม่ได้ทำงานตรงกับความรู้ที่ได้เล่าเรียนมาเท่าใดนัก นอกจากนี้ยังพบว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านนโยบายและการจัดการ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจเป็นเพราะว่าโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ซึ่งมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานในด้านนโยบายต่าง ๆ อีกทั้งพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีจำนวนมาก พนักงานจึงต้องพยายามปรับตัวเพื่อให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก เพราะอาจส่งผลต่อชีวิตการทำงานในระยะยาว ในด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าค่าจ้างค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับยังไม่เป็นสิ่งจูงใจเท่าที่ควรและอาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกัน เช่น ปริมาณงานที่ทำมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับพนักงานจึงอาจมีทัศนคติเรื่องความไม่เป็นธรรมด้านค่าจ้างค่าตอบแทนเป็นเหตุให้ต้องการเปลี่ยนงานไปในที่สุด ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวเนื่องกับงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ในกระบวนการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับอันตรายจากสารเคมี ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ทุกแห่งจึงควรให้ความสำคัญเรื่องการป้องกันสารเคมีที่เกิดจากกระบวนการผลิต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงาน

จากการพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงานพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 - 25 ปี เป็นกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น นั่นเป็นเพราะว่าพนักงานกลุ่มนี้อยู่ในวัยเริ่มต้นการทำงาน อีกทั้งยังพอมีประสบการณ์ทำงานระดับหนึ่ง เป็นผู้ที่มั่งคั่งในการทำงานสูงจึงต้องการการทำงานที่ท้าทายความสามารถ และสามารถตัดสินใจในงาน ได้อย่างอิสระต่างจากกลุ่มของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าทำให้ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจในงาน จึงต้องการรับฟังความคิดเห็นมากกว่าที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานต่ำกว่าพนักงานกลุ่มอื่น นั่นเป็นเพราะว่าพนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่จะถูกจำกัดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่สามารถเข้าทำงานได้คือ มัธยมปลาย ปวช. หรือสูงกว่า แต่อาจมีพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายบางส่วนเข้าทำงานเนื่องจากเป็นพนักงานชั่วคราว หรือพนักงานอัตราจ้างที่เข้าทำงานผ่านทางบริษัทจัดหางาน ซึ่งการที่พนักงานกลุ่มนี้มีระดับความคิดเห็นด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับน้อยอาจเป็นเพราะขาดทักษะด้านการงาน อีกทั้งการที่มีวุฒิการศึกษาจำกัดยังมีผลต่อเกณฑ์ของค่าจ้าง ค่าตอบแทน พนักงานกลุ่มนี้จึงขาดความเอาใจใส่ต่องานเพราะมักจะมีทัศนคติเรื่องการทำงานในแง่ลบ โดยจะทำงานตามผลตอบแทนที่ได้รับซึ่งแตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าที่จะให้ความสำคัญกับงานที่ทำเพราะคาดหวังว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น พนักงานที่มีอายุงาน 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 4 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในงานมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 8 ปี และผู้มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป นั่นเป็นเพราะว่าพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงานจะมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานเพื่อสร้างผลงานและได้รับการยอมรับ อีกทั้งต้องการความมีอิสระในงานเพื่อจะได้มีโอกาสแสดงความสามารถ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 14,001 มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น โดยพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีรายได้มาจากค่าแรงรายวันซึ่งจะปรับสูงขึ้นตามอายุงาน และจะได้รับค่าจ้างมากขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา ในบางกรณีก็จะได้รับเงินค่าแรงขึ้นตามทักษะฝีมือ พนักงานที่มีรายได้มากจึงมีความตั้งใจทำงาน ทুমเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง ดังนั้นพนักงานจึงมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง

คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน ทัศนศึกษา นิคมอุตสาหกรรม นวนคร ปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยวุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristic Model ที่อธิบายว่ามีดีของงานมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่จะเกิดแรงจูงใจและส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา คำเจริญ (2545) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ อ่วมมี (2550) ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน และด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นพนักงานระดับปฏิบัติการจะได้รับมอบหมายงานตามขอบเขตภาระหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายมากนัก และมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในงานน้อยเมื่อเทียบกับผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับที่สูงกว่า และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับน้อยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นสามารถใช้วุฒิการศึกษาระดับมัธยม ปวช. ปวส. จนถึงระดับปริญญาตรีในการสมัครงานและเมื่อได้เข้าทำงานแล้วต้องมีการปรับเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับงานใหม่ทั้งหมดจึงอาจทำให้ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาในการทำงานเท่าใดนัก ดังนั้นคุณลักษณะงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จึงไม่เป็นสิ่งจูงใจแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานจึงต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการได้ทำงานที่มีความน่าสนใจไม่น่าเบื่อ การได้ใช้ความคิดอิสระในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่มีลักษณะงานตามความต้องการ และเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carpenter (1988) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลของสหรัฐอเมริกา มีความพึงพอใจกับงานที่ตรงกับความต้องการ เนื่องจากมีโอกาสในการเรียนรู้ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และมีความพึงพอใจมากจากการได้รับอิสระในการทำงาน การตัดสินใจมากกว่าการได้รับสิ่งจูงใจจากภายนอก

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันในด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงาน พนักงานกลุ่มที่มีรายได้มากจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในระดับมากเนื่องจากพนักงานมีรายจากค่าแรงรายวัน การทำงานล่วงเวลา การได้ปรับเงินเดือนก็จะถูกประเมินจากทักษะฝีมือความชำนาญงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการดังนี้

- ให้การอบรมทักษะฝีมือในการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มขึ้น
- จัดโปรแกรมสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น การให้ผลตอบแทนพนักงานฝ่ายผลิตโดยการจ่ายให้ตามจำนวนผลผลิตเป็นรายชิ้น (Piece Rate Pay Plans) เพื่อให้ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงาน พบว่าในด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงานพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางจึงควรปรับปรุงคุณลักษณะงานให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจดังต่อไปนี้

- ด้านความสำคัญของงาน ควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงานด้วยการชี้แจงรายละเอียดทุกขั้นตอนของงานตั้งแต่ต้นจนจบ ให้พนักงานเห็นว่างานนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร ควรสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานด้วยการชื่นชม และยกย่องพนักงานที่เป็นแบบอย่างด้านความประพฤติที่ดี ส่งเสริมให้ได้ทำงานร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพงานโดยรวม เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

- ด้านความมีอิสระในงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวความคิด และจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นในข้อที่เกี่ยวกับความต้องการที่จะปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าด้านความยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมพนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ที่ระดับปานกลางจึงควรเพิ่มระดับแรงจูงใจให้กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านความยอมรับนับถือ องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องระบบอาวุโส นั่นคือผู้ที่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่างกัน แต่ก็ควรให้เกียรติกัน โดยพนักงานอายุน้อยต้องให้ความเคารพต่อผู้ที่มีประสบการณ์และผู้ที่มีวุฒิสูงกว่า

- ด้านความเจริญก้าวหน้า ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนจะได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างไร โดยผู้เป็นหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า

- ด้านลักษณะงาน พนักงานควรได้รับบทบาทหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ โดยต้องเริ่มจากการคัดสรรคนเข้าทำงานในแผนกต่าง ๆ ให้ตรงตามความสามารถมากที่สุดโดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา เช่น ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. หรือสายอาชีพควรได้ทำงานที่ใช้ทักษะฝีมือและตรงตามความรู้ที่ได้เล่าเรียนมา หรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาม.ต้น หรือสายสามัญก็ควรได้รับการฝึกทักษะฝีมือที่จะใช้ในงานเป็นพิเศษ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ควรมีการกำหนดกรอบของเงินเดือนตามความสามารถและพนักงานควรได้รับสวัสดิการที่เป็นสิ่งจูงใจอื่น ๆ เช่นการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินเก็บที่เพิ่มพูนขึ้นตามอายุงานที่มากขึ้น

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการบำรุงรักษาให้ดียู่เสมอ ต้องมีการตรวจสอบสารปนเปื้อนในอากาศอย่างเป็นประจำ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

4. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยจึงควรปรับปรุงคุณลักษณะงานให้เป็นสิ่งจูงใจแก่พนักงานดังต่อไปนี้

- จัดให้มีการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะงานที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อลดความน่าเบื่อหน่ายจากงานที่ทำซ้ำ ๆ (Routine)

- จัดให้พนักงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น เพื่อให้สามารถมองเห็นขั้นตอนของงานโดยตลอด และได้แก้ปัญหาจากงานร่วมกัน พนักงานจะรู้สึกต้องรับผิดชอบในงานมากขึ้น

- สร้างทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ ให้พนักงานเห็นคุณค่าของงาน โดยชี้ให้เห็นว่าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ชิ้นเล็ก ๆ มีความสำคัญมากต่อเครื่องจักรกล ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าทุกชนิด ดังนั้นงานที่ทำจึงมีความพิเศษ มีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

- ต้องมีการประเมินผลงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบถึงผลสะท้อนจากงานที่ทำ โดยต้องกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพให้เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ พนักงานจะได้รับทราบผลการประเมินจากผู้อื่น และจะเกิดความสุข ความพึงพอใจเมื่อได้รับทราบผลสะท้อนจากงานในด้านที่ดี

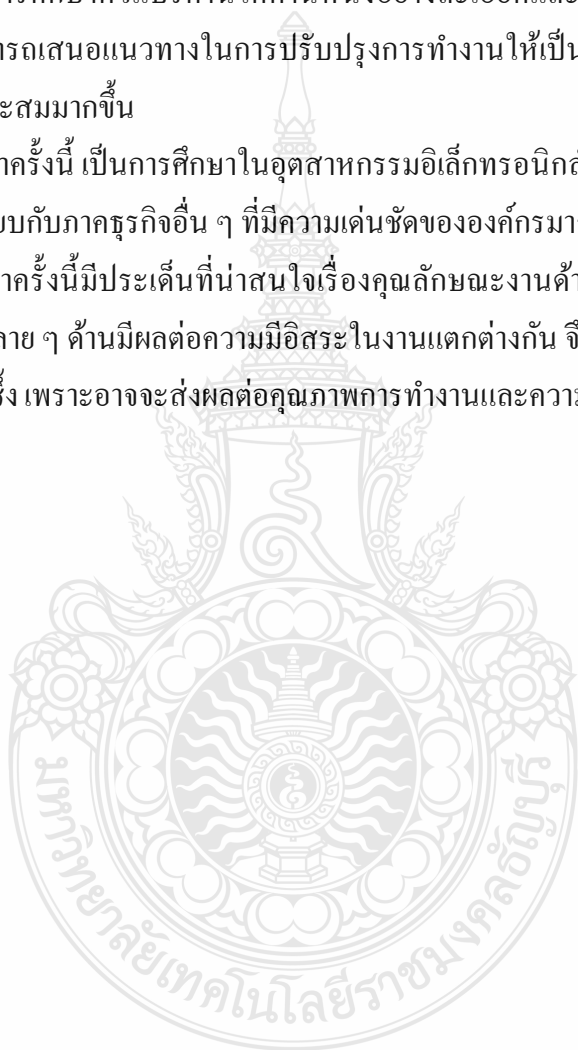
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจโดยศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจคือทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรรวใช้ทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานแตกต่างกันไป

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านใดด้านหนึ่งอย่างละเอียดและมีความเจาะจงมากขึ้นเพื่อความชัดเจน และสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้เป็นที่สนใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจอื่น ๆ ที่มีความเด่นชัดขององค์กรมากขึ้น

4. การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเรื่องคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลในหลาย ๆ ด้านมีผลต่อความมีอิสระในงานแตกต่างกัน จึงควรศึกษาวิจัยเรื่องความมีอิสระในงานอย่างลึกซึ้ง เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน



บรรณานุกรม

- กิตดา พุ่มพงษ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ จงมันคงชีพ. 2547. บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนซ์ 1991.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2547. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พิสนุ พองศรี. 2553. การเขียนรายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เพชรินทร์ มุททากาญจน์. 2543. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานต่อระดับการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาวนา คำเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานโรงแรมริเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ททแอนด์สปาตามรูปแบบคุณลักษณะงาน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวงอรุณ โชตินอก. 2550. **คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บริษัท คอนโทรลดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. Stephen P. Robbins. **Organizational Behavior พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รังสรรค์ อ่วมมี. 2550. **คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18วิศวกรรม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รุ่งมณี บุญยืน. 2552. **แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โมลด์ ดีไซน์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมลพร ศิริสวัสดิ์. 2552. **คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร ปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2546. **คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2551. **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547. **แรงจูงใจ รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล**. คณะศิลปศาสตร์. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. **พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานิ สฤษฏ์วานิช. 2552. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2553. **หลักการบริหารธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. **จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามปัญหาที่เกิดจากการทำงานปี 2554**. (Online). <http://www.industry.go.th/ops/pio/pathumthani>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Carpenter, K.D. 1988 . **The Relationship Between Job Characteristics , Work Motivation, and General Job Satisfaction Middle Managers for Baccalaureate Nursing Dissertation.** [Online]. Abstracts international.University of south Carolina from <http://search.proquest.com/docview/303679137>, [First Search 2 November 2012].
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. 1980. **Work redesign.** Massachusette: Addison-Wesley.
- Humphrey, S.E., Nahrgang, J.D., & Morgeson, F.P. 2007. **Integrating Motivational,Social,and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design.** Literature. Journal of Applied Psychology.
- Saavedra,R., & Kwun, S.K. 2000. Affective states in job characteristics theory. **Journal of Organizational Behavior.**
- Timothy, L.D. 2004. **The relationships between job characteristics, job satisfaction, and turnover intention among software developers.** A dissertation Doctor of business Administration. Faculty of Argosy University-Orange Country.
- Yamane,T. 1967. **Elementary Sampling Theory.** USA : Prentice Hall.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน :

กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

คำชี้แจง การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 คำถาม

- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง
1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) ต่ำกว่า 20 (2) 20 – 25 ปี (3) 26 – 30 ปี
 (4) 31 – 35ปี (5) 36 - 40 ปี (6) 41 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย / หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา
 (1) ต่ำกว่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. (2) มัธยมปลาย หรือ ปวช.
 (3) อนุปริญญาหรือ ปวส. (4) ปริญญาตรี
5. อายุงาน
 (1) ต่ำกว่า 2 ปี (2) 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี
 (3) 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 6 ปี (4) 6 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 8 ปี
 (5) 8 ปีขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน
 (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท (2) 10,001 – 11,000 บาท
 (3) 11,001 – 12,000 บาท (4) 12,001 – 13,000 บาท
 (5) 13,001 – 14,000 บาท (6) มากกว่า 14,001 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะงาน มี 5 ด้าน จำนวน 15 คำถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความหลากหลายของทักษะ					
1	ท่านต้องทำงานเดิมๆเป็นประจำทุกวัน					
2	ท่านได้ทำงานที่หลากหลายและท้าทายความสามารถ					
3	ถ้ามีการหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ท่านคิดว่าทำได้					
	ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน	5	4	3	2	1
4	ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านต้องทำหน้าที่อะไร					
5	ท่านได้มองเห็นขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ					
6	ท่านได้เริ่มทำงานจนกระทั่งเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน					
	ความสำคัญของงาน	5	4	3	2	1
7	ท่านเท่านั้นที่สามารถทำงานหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด					
8	งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง					
9	งานที่ท่านทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร					
	ความมีอิสระในงาน	5	4	3	2	1
10	ท่านมีโอกาสได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
11	ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้อย่างอิสระ					
12	ท่านได้ใช้ความคิดส่วนตัวในการสร้างสรรค์งาน					
	ผลสะท้อนจากงาน	5	4	3	2	1
13	ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองได้ทำ					
14	ท่านต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น					
15	ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					

😊 โปรดพลิกหน้าถัดไป →

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 33 คำถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน					
16	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างดี					
17	ท่านพอใจกับงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมาย					
18	ความสำเร็จของงานช่วยให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงาน					
	ปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือ	5	4	3	2	1
19	ท่านเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
20	เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจากท่าน					
21	ท่านเป็นคนสำคัญขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
	ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน	5	4	3	2	1
22	ท่านได้รับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
23	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
24	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน					
	ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	5	4	3	2	1
25	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้า					
26	หัวหน้างานส่งเสริมท่านให้เติบโตในหน้าที่การงาน					
27	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือ					
	ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน	5	4	3	2	1
28	ลักษณะงานที่ทำตรงตามสาขาที่ท่านศึกษาเล่าเรียนมา					
29	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด					
30	การจัดการอย่างเป็นระบบทำให้ท่านทำงานได้อย่างคล่องตัว					

☺ ท่านตอบแบบสอบถามใกล้เสร็จแล้วโปรดพลิกหน้าถัดไป →

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูง)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยจูงด้านนโยบายและการจัดการ					
31	ท่านได้รับทราบกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน					
32	บริษัทมีการบริหารงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
33	บริษัทมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน					
	ปัจจัยจูงด้านการควบคุมบังคับบัญชา	5	4	3	2	1
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่					
35	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถ					
36	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน					
	ปัจจัยจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1
37	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันดี					
38	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
39	หัวหน้างานมีความเป็นกันเอง ทั้งในและนอกเวลางาน					
	ปัจจัยจูงด้านค่าจ้างค่าตอบแทน	5	4	3	2	1
40	ค่าจ้างค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
41	ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับค่าจ้างที่ท่านได้รับ					
42	ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจที่ดีในการทำงาน					
	ปัจจัยจูงด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
43	ท่านคิดว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงดี					
44	ท่านต้องการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ไม่คิดเปลี่ยนงาน					
45	ท่านพอใจกับรายได้และชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
	ปัจจัยจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	4	3	2	1
46	พื้นที่ทำงานกว้างขวาง มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ					
47	พื้นที่ทำงานสะอาด ปราศจากฝุ่น ควัน หรือสารพิษที่เป็นอันตราย					
48	การจัดวางอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับอิริยาบถในการทำงาน					

***** ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม *****



ภาคผนวก ข

จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามปัญหาที่เกิดจากการทำงาน

จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามปัญหาที่เกิดจากการทำงานปี 2554

ปัญหา	รวม (พันคน)	ร้อยละ
ยอดรวม (การทำงาน)	7,225.5	100.0
1. ค่าตอบแทนน้อย	3,648.4	50.5
2. งานหนัก	1,357.1	18.8
3. งานขาดความต่อเนื่อง	1,159.4	16.0
4. ไม่มีสวัสดิการ	554.8	7.7
5. ไม่มีวันหยุด	201.1	2.8
6. ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ	167.6	2.3
7. ชั่วโมงทำงานมากเกินไป	102.6	1.4
8. ลาพักร้อนไม่ได้	34.5	0.5
ยอดรวม (สภาพแวดล้อม)	4,356.1	100.0
1. อิริยาบถการทำงาน	1,732.0	39.8
2. ฝุ่นละออง คิววัน กลิ่น	1,108.4	25.4
3. แสงสว่างไม่เพียงพอ	563.8	12.9
4. สถานที่ทำงานไม่สะอาด	498.6	11.4
5. เสียงดัง	158.3	3.6
6. สถานที่ทำงานอากาศไม่ถ่ายเท	92.8	2.1
7. สถานที่ทำงานคับแคบ	82.1	1.9
8. อื่นๆ	120.0	2.8
ยอดรวม (ความปลอดภัย)	3,300.6	100.0
1. สารเคมี	1,809.0	54.8
2. เครื่องจักร เครื่องมือ ที่เป็นอันตราย	945.2	28.6
3. ทางหุ / ทางตา	252.9	7.7
4. ทำงานในที่สูง / ใต้น้ำ / ใต้ดิน	175.9	5.3
5. อื่นๆ	117.7	3.6

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ



ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skillvariety1	181.3333	258.575	.012	.863
Skillvariety2	181.1333	252.326	.227	.855
Skillvariety3	180.7000	248.079	.473	.851
Identity1	180.4000	253.145	.390	.853
Identity2	180.4000	249.559	.575	.850
Identity3	180.6000	262.110	-.058	.861
Significant1	181.7333	259.375	.036	.859
Significant2	182.4000	246.800	.283	.855
Significant3	180.4333	254.875	.272	.854
Autonomy1	181.9000	250.921	.246	.855
Autonomy2	181.7000	250.493	.205	.857
Autonomy3	181.8333	245.523	.389	.852
Feedback1	180.6667	249.609	.495	.851
Feedback2	181.0000	249.586	.396	.852
Feedback3	180.5000	256.328	.250	.855
Achievement1	181.0333	249.757	.346	.853
Achievement2	180.5333	257.844	.134	.856
Achievement3	180.5000	252.121	.345	.853
recognition1	181.0333	258.585	.153	.856
recognition2	181.4667	260.257	.006	.859
recognition3	181.5667	260.806	-.009	.859
respon1	181.1333	250.878	.425	.852
respon2	180.4333	250.599	.517	.851
respon3	180.3667	255.620	.299	.854
growth1	181.3000	248.148	.315	.854
growth2	181.5667	242.530	.509	.849
growth3	181.0000	254.483	.185	.856

work1	182.7000	261.114	-.030	.861
work2	181.6333	245.137	.419	.851
work3	180.9000	253.059	.368	.853
policy1	180.6667	250.851	.439	.852
policy2	181.1333	238.809	.663	.846
policy3	181.1333	244.809	.454	.850
supervision1	181.1667	251.040	.382	.852
supervision2	181.2000	248.855	.462	.851
supervision3	181.4667	241.223	.565	.848
relation1	180.7667	249.978	.410	.852
relation2	180.4333	254.875	.333	.854
relation3	180.9333	244.202	.572	.848
salary1	181.2000	241.614	.579	.848
salary2	181.5000	236.534	.633	.845
salary3	181.4333	250.116	.284	.854
stability1	180.8000	248.372	.512	.850
stability2	181.9333	259.306	.011	.861
stability3	181.5000	249.293	.392	.852
condition1	181.1000	246.645	.454	.851
condition2	181.5000	258.672	.072	.858
condition3	181.2333	255.909	.206	.855

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Case = 30.0

N of items = 48

Alpha = 0.856

Descriptive Statistics Result

ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	การศึกษา	อายุงาน	รายได้ต่อเดือน
N	Valid	420	420	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	111	26.4	26.4	26.4
	หญิง	309	73.6	73.6	100.0
Total		420	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 20	5	1.2	1.2	1.2
	20 - 25	112	26.7	26.7	27.9
	26 - 30	146	34.8	34.8	62.6
	31 - 35	91	21.7	21.7	84.3
	36 - 40	47	11.2	11.2	95.5
	41 ขึ้นไป	19	4.5	4.5	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

สถานภาพสมรส

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	252	60.0	60.0	60.0
	สมรส	152	36.2	36.2	96.2
	หม้าย/หย่าร้าง	16	3.8	3.8	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

การศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช.	59	14.0	14.0	14.0
มัธยมปลาย/ปวช.	212	50.5	50.5	64.5
อนุปริญญา/ปวส.	122	29.0	29.0	93.6
ปริญญาตรี	27	6.4	6.4	100.0
Total	420	100.0	100.0	

อายุงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า2ปี	86	20.5	20.5	20.5
2ปี ไม่ถึง 4ปี	109	26.0	26.0	46.4
4ปี ไม่ถึง 6ปี	96	22.9	22.9	69.3
6ปี ไม่ถึง 8ปี	63	15.0	15.0	84.3
8ปีขึ้นไป	66	15.7	15.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า10,000	58	13.8	13.8	13.8
10,001-11,000	58	13.8	13.8	27.6
11,001-12,000	81	19.3	19.3	46.9
12,001-13,000	85	20.2	20.2	67.1
13,001-14,000	71	16.9	16.9	84.0
มากกว่า14,001	67	16.0	16.0	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะงานของพนักงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสำเร็จในการทำงาน	420	1.00	5.00	3.8471	.64963
ความยอมรับนับถือ	420	1.00	5.00	3.4172	.75143
ความรับผิดชอบต่องาน	420	1.00	5.00	3.8590	.67510
ความเจริญก้าวหน้าในงาน	420	1.00	5.00	3.3934	.86752
ลักษณะงาน	420	1.00	5.00	3.2646	.83066
ปัจจัยจูงใจภาพรวม	420	1.00	4.93	3.5563	.52001
Valid N (listwise)	420				

Statistics

		ท่านต้องทำงานเดิม ทุกวัน	ท่านได้ทำงานที่ หลากหลาย	ถ้ามีการหมุนเวียนงานไปสู่ ตำแหน่งใหม่ท่านคิดว่าจะทำ ได้	ความหลากหลายของ ทักษะ
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.795	3.3095	3.5881	3.5642
Std. Deviation		.9993	1.07005	1.03373	.69159

ท่านต้องทำงานเดิมทุกวัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	15	3.6	3.6	3.6
	น้อย	19	4.5	4.5	8.1
	ปานกลาง	114	27.1	27.1	35.2
	มาก	161	38.3	38.3	73.6
	มากที่สุด	111	26.4	26.4	100.0
Total		420	100.0	100.0	

ท่านได้ทำงานที่หลากหลาย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	25	6.0	6.0	6.0
น้อย	61	14.5	14.5	20.5
ปานกลาง	152	36.2	36.2	56.7
มาก	123	29.3	29.3	86.0
มากที่สุด	59	14.0	14.0	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ถ้ามีการหมุนเวียนงานไปสู่ตำแหน่งใหม่ท่านคิดว่าจะทำได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	2.1	2.1	2.1
น้อย	55	13.1	13.1	15.2
ปานกลาง	127	30.2	30.2	45.5
มาก	138	32.9	32.9	78.3
มากที่สุด	91	21.7	21.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความหลากหลายของทักษะ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.33	1	.2	.2	.2
1.67	2	.5	.5	.7
น้อย	3	.7	.7	1.4
2.33	19	4.5	4.5	6.0
2.67	32	7.6	7.6	13.6
ปานกลาง	71	16.9	16.9	30.5
3.33	70	16.7	16.7	47.1
3.67	75	17.9	17.9	65.0
มาก	56	13.3	13.3	78.3
4.33	53	12.6	12.6	91.0
4.67	25	6.0	6.0	96.9

มากที่สุด	13	3.1	3.1	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านต้องทำหน้าที่อะไร	ท่านได้มองเห็นขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ	ท่านได้เริ่มทำงานจนกระทั่งเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน	ความเกี่ยวเนื่องของงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8667	3.6000	3.8310	3.7661
Std. Deviation		.86917	.94326	.95107	.70438

ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านต้องทำหน้าที่อะไร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	.5	.5	.5
	น้อย	21	5.0	5.0	5.5
	ปานกลาง	115	27.4	27.4	32.9
	มาก	175	41.7	41.7	74.5
	มากที่สุด	107	25.5	25.5	100.0
Total		420	100.0	100.0	

ท่านได้มองเห็นขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	8	1.9	1.9	1.9
	น้อย	38	9.0	9.0	11.0
	ปานกลาง	142	33.8	33.8	44.8
	มาก	158	37.6	37.6	82.4
	มากที่สุด	74	17.6	17.6	100.0
Total		420	100.0	100.0	

ท่านได้เริ่มทำงานจนกระทั่งเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	4	1.0	1.0	1.0
น้อย	29	6.9	6.9	7.9
ปานกลาง	120	28.6	28.6	36.4
มาก	148	35.2	35.2	71.7
มากที่สุด	119	28.3	28.3	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความเกี่ยวเนื่องของงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.67	2	.5	.5	.7
น้อย	3	.7	.7	1.4
2.33	8	1.9	1.9	3.3
2.67	21	5.0	5.0	8.3
ปานกลาง	45	10.7	10.7	19.0
3.33	68	16.2	16.2	35.2
3.67	87	20.7	20.7	56.0
มาก	60	14.3	14.3	70.2
4.33	50	11.9	11.9	82.1
4.67	47	11.2	11.2	93.3
มากที่สุด	28	6.7	6.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านเท่านั้นที่สามารถ ทำงานหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด	งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	งานที่ท่านทำมีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร	ความสำคัญของ งาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.3738	2.8786	3.9548	3.4025
Std. Deviation		.98716	1.23668	1.01556	.70790

ท่านเท่านั้นที่สามารถทำงานหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	18	4.3	4.3	4.3
	น้อย	53	12.6	12.6	16.9
	ปานกลาง	151	36.0	36.0	52.9
	มาก	150	35.7	35.7	88.6
	มากที่สุด	48	11.4	11.4	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

งานที่ท่านทำมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	76	18.1	18.1	18.1
	น้อย	80	19.0	19.0	37.1
	ปานกลาง	124	29.5	29.5	66.7
	มาก	99	23.6	23.6	90.2
	มากที่สุด	41	9.8	9.8	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

งานที่ท่านทำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	10	2.4	2.4	2.4
น้อย	22	5.2	5.2	7.6
ปานกลาง	100	23.8	23.8	31.4
มาก	133	31.7	31.7	63.1
มากที่สุด	155	36.9	36.9	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความสำคัญของงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.33	2	.5	.5	.7
1.67	5	1.2	1.2	1.9
น้อย	10	2.4	2.4	4.3
2.33	22	5.2	5.2	9.5
2.67	45	10.7	10.7	20.2
ปานกลาง	67	16.0	16.0	36.2
3.33	79	18.8	18.8	55.0
3.67	76	18.1	18.1	73.1
มาก	52	12.4	12.4	85.5
4.33	33	7.9	7.9	93.3
4.67	25	6.0	6.0	99.3
มากที่สุด	3	.7	.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านมีโอกาสได้เลือก วิธีการทำงานด้วยตนเอง	ท่านสามารถตัดสินใจ เรื่องงานได้อย่างอิสระ	ท่านได้ใช้ความคิดส่วนตัว ในการสร้างสรรค์งาน	ความอิสระในงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.8381	2.7571	2.9214	2.8387
Std. Deviation		1.12574	1.18183	1.10586	.96763

ท่านมีโอกาสได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	64	15.2	15.2	15.2
	น้อย	86	20.5	20.5	35.7
	ปานกลาง	151	36.0	36.0	71.7
	มาก	92	21.9	21.9	93.6
	มากที่สุด	27	6.4	6.4	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้อย่างอิสระ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	74	17.6	17.6	17.6
	น้อย	107	25.5	25.5	43.1
	ปานกลาง	113	26.9	26.9	70.0
	มาก	99	23.6	23.6	93.6
	มากที่สุด	27	6.4	6.4	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านได้ใช้ความคิดเห็นในการสร้างสรรค์งาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	52	12.4	12.4	12.4
น้อย	88	21.0	21.0	33.3
ปานกลาง	151	36.0	36.0	69.3
มาก	99	23.6	23.6	92.9
มากที่สุด	30	7.1	7.1	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความอิสระในงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	34	8.1	8.1	8.1
1.33	14	3.3	3.3	11.4
1.67	21	5.0	5.0	16.4
น้อย	34	8.1	8.1	24.5
2.33	48	11.4	11.4	36.0
2.67	45	10.7	10.7	46.7
ปานกลาง	50	11.9	11.9	58.6
3.33	61	14.5	14.5	73.1
3.67	45	10.7	10.7	83.8
มาก	35	8.3	8.3	92.1
4.33	24	5.7	5.7	97.9
4.67	8	1.9	1.9	99.8
มากที่สุด	1	.2	.2	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองได้ทำ	ท่านต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น	ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	ผลสะท้อนจากงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5643	3.5667	3.8905	3.6740
Std. Deviation		.92855	.89966	.92816	.70908

ท่านรับรู้ถึงคุณภาพของงานที่ตนเองได้ทำ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	1.4	1.4	1.4
	น้อย	41	9.8	9.8	11.2
	ปานกลาง	153	36.4	36.4	47.6
	มาก	150	35.7	35.7	83.3
	มากที่สุด	70	16.7	16.7	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านต้องการข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้อื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	9	2.1	2.1	2.1
	น้อย	32	7.6	7.6	9.8
	ปานกลาง	150	35.7	35.7	45.5
	มาก	170	40.5	40.5	86.0
	มากที่สุด	59	14.0	14.0	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าต้องพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	5	1.2	1.2	1.2
	น้อย	19	4.5	4.5	5.7
	ปานกลาง	119	28.3	28.3	34.0
	มาก	151	36.0	36.0	70.0

มากที่สุด	126	30.0	30.0	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ผลสะท้อนจากงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
1.67	1	.2	.2	1.0
น้อย	4	1.0	1.0	1.9
2.33	10	2.4	2.4	4.3
2.67	24	5.7	5.7	10.0
ปานกลาง	58	13.8	13.8	23.8
3.33	68	16.2	16.2	40.0
3.67	77	18.3	18.3	58.3
มาก	68	16.2	16.2	74.5
4.33	49	11.7	11.7	86.2
4.67	43	10.2	10.2	96.4
มากที่สุด	15	3.6	3.6	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

	ความหลากหลาย ของทักษะ	ความเกี่ยวเนื่อง ของงาน	ความสำคัญของ งาน	ความอิสระใน งาน	ผลสะท้อน จากงาน	คุณลักษณะงาน ภาพรวม
N Valid	420	420	420	420	420	420
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.56	3.77	3.40	2.84	3.67	3.45
Std. Deviation	.69	.70	.71	.97	.71	.51

ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความ
 คิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Statistics

		ท่านสามารถแก้ปัญหาใน การทำงานได้อย่างดี	ท่านพอใจกับงานที่ได้ ทำสำเร็จตามเป้าหมาย	ความสำเร็จของงานช่วยให้ ท่านมีกำลังใจที่จะทำงาน	ความสำเร็จในการ ทำงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5976	3.9071	4.0357	3.8471
Std. Deviation		.89416	.81948	.82973	.64963

ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	5	1.2	1.2	1.2
	น้อย	36	8.6	8.6	9.8
	ปานกลาง	148	35.2	35.2	45.0
	มาก	165	39.3	39.3	84.3
	มากที่สุด	66	15.7	15.7	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านพอใจกับงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	.5	.5	.5
	น้อย	13	3.1	3.1	3.6
	ปานกลาง	111	26.4	26.4	30.0
	มาก	190	45.2	45.2	75.2
	มากที่สุด	104	24.8	24.8	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ความสำเร็จของงานช่วยให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
น้อย	12	2.9	2.9	3.1
ปานกลาง	95	22.6	22.6	25.7
มาก	175	41.7	41.7	67.4
มากที่สุด	137	32.6	32.6	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความสำเร็จในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
น้อย	3	.7	.7	1.0
2.33	5	1.2	1.2	2.1
2.67	17	4.0	4.0	6.2
ปานกลาง	32	7.6	7.6	13.8
3.33	61	14.5	14.5	28.3
3.67	88	21.0	21.0	49.3
มาก	78	18.6	18.6	67.9
4.33	59	14.0	14.0	81.9
4.67	54	12.9	12.9	94.8
มากที่สุด	22	5.2	5.2	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านเป็นผู้ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานมักขอ ความช่วยเหลือจากท่าน	ท่านเป็นคนสำคัญของ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน	ความยอมรับนับถือ
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5667	3.3714	3.3143	3.4172
Std. Deviation		.85057	.92700	.93272	.75143

ท่านเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
	น้อย	42	10.0	10.0	10.2
	ปานกลาง	150	35.7	35.7	46.0
	มาก	172	41.0	41.0	86.9
	มากที่สุด	55	13.1	13.1	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือจากท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.6	2.6	2.6
	น้อย	56	13.3	13.3	16.0
	ปานกลาง	161	38.3	38.3	54.3
	มาก	150	35.7	35.7	90.0
	มากที่สุด	42	10.0	10.0	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านเป็นคนสำคัญขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	11	2.6	2.6	2.6
น้อย	60	14.3	14.3	16.9
ปานกลาง	179	42.6	42.6	59.5
มาก	126	30.0	30.0	89.5
มากที่สุด	44	10.5	10.5	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความยอมรับนับถือ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.33	3	.7	.7	1.0
1.67	5	1.2	1.2	2.1
น้อย	13	3.1	3.1	5.2
2.33	31	7.4	7.4	12.6
2.67	30	7.1	7.1	19.8
ปานกลาง	64	15.2	15.2	35.0
3.33	83	19.8	19.8	54.8
3.67	61	14.5	14.5	69.3
มาก	63	15.0	15.0	84.3
4.33	33	7.9	7.9	92.1
4.67	26	6.2	6.2	98.3
มากที่สุด	7	1.7	1.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านได้รับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน	ความรับผิดชอบต่องาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.5190	3.9881	4.0690	3.8590
Std. Deviation		.82741	.84749	.89682	.67510

ท่านได้รับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	6	1.4	1.4	1.4
	น้อย	32	7.6	7.6	9.0
	ปานกลาง	161	38.3	38.3	47.4
	มาก	180	42.9	42.9	90.2
	มากที่สุด	41	9.8	9.8	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
	น้อย	20	4.8	4.8	5.5
	ปานกลาง	75	17.9	17.9	23.3
	มาก	203	48.3	48.3	71.7
	มากที่สุด	119	28.3	28.3	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	5	1.2	1.2	1.2
น้อย	14	3.3	3.3	4.5
ปานกลาง	83	19.8	19.8	24.3
มาก	163	38.8	38.8	63.1
มากที่สุด	155	36.9	36.9	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความรับผิดชอบต่องาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.33	2	.5	.5	.7
น้อย	1	.2	.2	1.0
2.33	9	2.1	2.1	3.1
2.67	14	3.3	3.3	6.4
ปานกลาง	36	8.6	8.6	15.0
3.33	52	12.4	12.4	27.4
3.67	77	18.3	18.3	45.7
มาก	87	20.7	20.7	66.4
4.33	60	14.3	14.3	80.7
4.67	60	14.3	14.3	95.0
มากที่สุด	21	5.0	5.0	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ในปัจจุบัน มีโอกาส ก้าวหน้า	หัวหน้างานส่งเสริมท่านให้ เติบโตในหน้าที่การงาน	ท่านมีโอกาสได้รับการ ฝึกอบรมความรู้และทักษะ ฝีมือ	ความเจริญก้าวหน้า ในงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.40	3.26	3.51	3.39
Std. Deviation		.99	1.01	1.06	.87

ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้า

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	20	4.8	4.8	4.8
	น้อย	44	10.5	10.5	15.2
	ปานกลาง	153	36.4	36.4	51.7
	มาก	152	36.2	36.2	87.9
	มากที่สุด	51	12.1	12.1	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

หัวหน้างานส่งเสริมท่านให้เติบโตในหน้าที่การงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	21	5.0	5.0	5.0
	น้อย	67	16.0	16.0	21.0
	ปานกลาง	158	37.6	37.6	58.6
	มาก	129	30.7	30.7	89.3
	มากที่สุด	45	10.7	10.7	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	17	4.0	4.0	4.0
น้อย	48	11.4	11.4	15.5
ปานกลาง	139	33.1	33.1	48.6
มาก	134	31.9	31.9	80.5
มากที่สุด	82	19.5	19.5	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความเจริญก้าวหน้าในงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	12	2.9	2.9	2.9
1.33	2	.5	.5	3.3
1.67	2	.5	.5	3.8
น้อย	15	3.6	3.6	7.4
2.33	34	8.1	8.1	15.5
2.67	33	7.9	7.9	23.3
ปานกลาง	51	12.1	12.1	35.5
3.33	76	18.1	18.1	53.6
3.67	62	14.8	14.8	68.3
มาก	58	13.8	13.8	82.1
4.33	35	8.3	8.3	90.5
4.67	22	5.2	5.2	95.7
มากที่สุด	18	4.3	4.3	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ลักษณะงานที่ทำตรงตามสาขาที่ท่านศึกษาเล่าเรียนมา	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	การจัดการอย่างเป็นระบบทำให้ท่านทำงานได้อย่างคล่องตัว	ลักษณะงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.80	3.29	3.70	3.26
Std. Deviation		1.21	1.01	.97	.83

ลักษณะงานที่ทำตรงตามสาขาที่ท่านศึกษาเล่าเรียนมา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	77	18.3	18.3	18.3
	น้อย	87	20.7	20.7	39.0
	ปานกลาง	139	33.1	33.1	72.1
	มาก	78	18.6	18.6	90.7
	มากที่สุด	39	9.3	9.3	100.0
Total		420	100.0	100.0	

ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	28	6.7	6.7	6.7
	น้อย	45	10.7	10.7	17.4
	ปานกลาง	166	39.5	39.5	56.9
	มาก	138	32.9	32.9	89.8
	มากที่สุด	43	10.2	10.2	100.0
Total		420	100.0	100.0	

การจัดการอย่างเป็นระบบทำให้ท่านทำงานได้อย่างคล่องตัว

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	12	2.9	2.9	2.9
น้อย	27	6.4	6.4	9.3
ปานกลาง	127	30.2	30.2	39.5
มาก	162	38.6	38.6	78.1
มากที่สุด	92	21.9	21.9	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ลักษณะงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	2.1	2.1	2.1
1.33	4	1.0	1.0	3.1
1.67	11	2.6	2.6	5.7
น้อย	11	2.6	2.6	8.3
2.33	28	6.7	6.7	15.0
2.67	54	12.9	12.9	27.9
ปานกลาง	75	17.9	17.9	45.7
3.33	61	14.5	14.5	60.2
3.67	60	14.3	14.3	74.5
มาก	54	12.9	12.9	87.4
4.33	21	5.0	5.0	92.4
4.67	25	6.0	6.0	98.3
มากที่สุด	7	1.7	1.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านได้รับทราบ กฎระเบียบและ นโยบายของบริษัท อย่างชัดเจน	บริษัทมีการ บริหารงานอย่าง ยุติธรรมและโปร่งใส	บริษัทมีการวางแผน กำหนดภาระหน้าที่ อย่างชัดเจน	นโยบายและการ จัดการ
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.03	3.48	3.64	3.72
Std. Deviation		.89	.99	.95	.72

ท่านได้รับทราบกฎระเบียบและนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
	น้อย	18	4.3	4.3	5.0
	ปานกลาง	87	20.7	20.7	25.7
	มาก	167	39.8	39.8	65.5
	มากที่สุด	145	34.5	34.5	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

บริษัทมีการบริหารงานอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	17	4.0	4.0	4.0
	น้อย	41	9.8	9.8	13.8
	ปานกลาง	143	34.0	34.0	47.9
	มาก	160	38.1	38.1	86.0
	มากที่สุด	59	14.0	14.0	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

บริษัทมีการวางแผนกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	11	2.6	2.6	2.6
น้อย	31	7.4	7.4	10.0
ปานกลาง	132	31.4	31.4	41.4
มาก	171	40.7	40.7	82.1
มากที่สุด	75	17.9	17.9	100.0
Total	420	100.0	100.0	

นโยบายและการจัดการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.33	1	.2	.2	.5
1.67	1	.2	.2	.7
น้อย	7	1.7	1.7	2.4
2.33	14	3.3	3.3	5.7
2.67	16	3.8	3.8	9.5
ปานกลาง	43	10.2	10.2	19.8
3.33	63	15.0	15.0	34.8
3.67	102	24.3	24.3	59.0
มาก	70	16.7	16.7	75.7
4.33	34	8.1	8.1	83.8
4.67	37	8.8	8.8	92.6
มากที่สุด	31	7.4	7.4	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความซื่อสัตย์และ รับผิดชอบหน้าที่	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความน่าเชื่อถือ และมีความสามารถ	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล พนักงานทุกคนเท่า เทียมกัน	การควบคุมบังคับ บัญชา
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.67	3.67	3.35	3.56
Std. Deviation		.89	.91	1.08	.80

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบหน้าที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.4	2.4	2.4
	น้อย	20	4.8	4.8	7.1
	ปานกลาง	139	33.1	33.1	40.2
	มาก	182	43.3	43.3	83.6
	มากที่สุด	69	16.4	16.4	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	10	2.4	2.4	2.4
	น้อย	21	5.0	5.0	7.4
	ปานกลาง	142	33.8	33.8	41.2
	มาก	173	41.2	41.2	82.4
	มากที่สุด	74	17.6	17.6	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	26	6.2	6.2	6.2
น้อย	56	13.3	13.3	19.5
ปานกลาง	145	34.5	34.5	54.0
มาก	132	31.4	31.4	85.5
มากที่สุด	61	14.5	14.5	100.0
Total	420	100.0	100.0	

การควบคุมบังคับบัญชา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	6	1.4	1.4	1.4
1.33	1	.2	.2	1.7
1.67	6	1.4	1.4	3.1
น้อย	6	1.4	1.4	4.5
2.33	11	2.6	2.6	7.1
2.67	35	8.3	8.3	15.5
ปานกลาง	60	14.3	14.3	29.8
3.33	61	14.5	14.5	44.3
3.67	75	17.9	17.9	62.1
มาก	77	18.3	18.3	80.5
4.33	34	8.1	8.1	88.6
4.67	20	4.8	4.8	93.3
มากที่สุด	28	6.7	6.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันดี	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	หัวหน้างานมีความเป็นกันเอง ทั้งในและนอกเวลางาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.78	3.94	3.65	3.79
Std. Deviation		.85	.80	.98	.70

เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
	น้อย	24	5.7	5.7	6.4
	ปานกลาง	119	28.3	28.3	34.8
	มาก	192	45.7	45.7	80.5
	มากที่สุด	82	19.5	19.5	100.0
	Total		420	100.0	100.0

ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
	น้อย	7	1.7	1.7	2.4
	ปานกลาง	108	25.7	25.7	28.1
	มาก	198	47.1	47.1	75.2
	มากที่สุด	104	24.8	24.8	100.0
	Total		420	100.0	100.0

หัวหน้างานมีความเป็นกันเอง ทั้งในและนอกเวลางาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	11	2.6	2.6	2.6
น้อย	28	6.7	6.7	9.3
ปานกลาง	147	35.0	35.0	44.3
มาก	143	34.0	34.0	78.3
มากที่สุด	91	21.7	21.7	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.2	.2	.2
1.33	1	.2	.2	.5
1.67	3	.7	.7	1.2
2.33	9	2.1	2.1	3.3
2.67	19	4.5	4.5	7.9
ปานกลาง	36	8.6	8.6	16.4
3.33	70	16.7	16.7	33.1
3.67	82	19.5	19.5	52.6
มาก	79	18.8	18.8	71.4
4.33	54	12.9	12.9	84.3
4.67	29	6.9	6.9	91.2
มากที่สุด	37	8.8	8.8	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ค่าจ้างค่าตอบแทน เหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	ปริมาณงานที่ทำ เหมาะสมกับค่าจ้างที่ ท่านได้รับ	ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ ได้รับเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ในการทำงาน	ค่าจ้างค่าตอบแทน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.45	3.41	3.60	3.49
Std. Deviation		.90	.91	.97	.76

ค่าจ้างค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถของท่าน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	11	2.6	2.6	2.6
	น้อย	40	9.5	9.5	12.1
	ปานกลาง	159	37.9	37.9	50.0
	มาก	167	39.8	39.8	89.8
	มากที่สุด	43	10.2	10.2	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับค่าจ้างที่ท่านได้รับ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	13	3.1	3.1	3.1
	น้อย	42	10.0	10.0	13.1
	ปานกลาง	169	40.2	40.2	53.3
	มาก	153	36.4	36.4	89.8
	มากที่สุด	43	10.2	10.2	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งจูงใจดีในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	9	2.1	2.1	2.1
น้อย	42	10.0	10.0	12.1
ปานกลาง	136	32.4	32.4	44.5
มาก	156	37.1	37.1	81.7
มากที่สุด	77	18.3	18.3	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ค่าจ้างค่าตอบแทน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	4	1.0	1.0	1.0
1.33	2	.5	.5	1.4
1.67	5	1.2	1.2	2.6
น้อย	13	3.1	3.1	5.7
2.33	11	2.6	2.6	8.3
2.67	24	5.7	5.7	14.0
ปานกลาง	80	19.0	19.0	33.1
3.33	76	18.1	18.1	51.2
3.67	62	14.8	14.8	66.0
มาก	74	17.6	17.6	83.6
4.33	34	8.1	8.1	91.7
4.67	17	4.0	4.0	95.7
มากที่สุด	18	4.3	4.3	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		ท่านคิดว่าบริษัทที่ ทำงานอยู่มีชื่อเสียง และมีความมั่นคงดี	ท่านต้องการทำงาน ในบริษัทปัจจุบันไม่ คิดเปลี่ยนงาน	ท่านพอใจกับรายได้ และชีวิตความเป็นอยู่ ในปัจจุบัน	ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.76	3.22	3.31	3.43
Std. Deviation		.90	1.04	1.06	.80

ท่านคิดว่าบริษัทที่ทำงานอยู่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	.7	.7	.7
	น้อย	25	6.0	6.0	6.7
	ปานกลาง	138	32.9	32.9	39.5
	มาก	157	37.4	37.4	76.9
	มากที่สุด	97	23.1	23.1	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านต้องการทำงานในบริษัทปัจจุบันไม่คิดเปลี่ยนงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	29	6.9	6.9	6.9
	น้อย	63	15.0	15.0	21.9
	ปานกลาง	159	37.9	37.9	59.8
	มาก	126	30.0	30.0	89.8
	มากที่สุด	43	10.2	10.2	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

ท่านพอใจกับรายได้และชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	19	4.5	4.5	4.5
น้อย	68	16.2	16.2	20.7
ปานกลาง	158	37.6	37.6	58.3
มาก	112	26.7	26.7	85.0
มากที่สุด	63	15.0	15.0	100.0
Total	420	100.0	100.0	

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	.5	.5	.5
1.33	5	1.2	1.2	1.7
1.67	6	1.4	1.4	3.1
น้อย	9	2.1	2.1	5.2
2.33	31	7.4	7.4	12.6
2.67	37	8.8	8.8	21.4
ปานกลาง	64	15.2	15.2	36.7
3.33	66	15.7	15.7	52.4
3.67	69	16.4	16.4	68.8
มาก	54	12.9	12.9	81.7
4.33	35	8.3	8.3	90.0
4.67	28	6.7	6.7	96.7
มากที่สุด	14	3.3	3.3	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

		พื้นที่ทำงานกว้างขวาง มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ	พื้นที่ทำงานสะอาด ปราศจากฝุ่น ครวีน หรือสารพิษที่เป็นอันตราย	การจัดวางอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับอริยยามในการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงาน
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.53	3.26	3.36	3.39
Std. Deviation		1.00	1.04	1.05	.89

พื้นที่ทำงานกว้างขวาง มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	13	3.1	3.1	3.1
	น้อย	44	10.5	10.5	13.6
	ปานกลาง	145	34.5	34.5	48.1
	มาก	143	34.0	34.0	82.1
	มากที่สุด	75	17.9	17.9	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

พื้นที่ทำงานสะอาด ปราศจากฝุ่น ครวีน หรือสารพิษที่เป็นอันตราย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	25	6.0	6.0	6.0
	น้อย	61	14.5	14.5	20.5
	ปานกลาง	163	38.8	38.8	59.3
	มาก	121	28.8	28.8	88.1
	มากที่สุด	50	11.9	11.9	100.0
	Total	420	100.0	100.0	

การจัดวางอุปกรณ์เครื่องใช้เหมาะสมกับปริมาณในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	23	5.5	5.5	5.5
น้อย	53	12.6	12.6	18.1
ปานกลาง	153	36.4	36.4	54.5
มาก	130	31.0	31.0	85.5
มากที่สุด	61	14.5	14.5	100.0
Total	420	100.0	100.0	

สภาพแวดล้อมการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	7	1.7	1.7	1.7
1.33	7	1.7	1.7	3.3
1.67	8	1.9	1.9	5.2
น้อย	18	4.3	4.3	9.5
2.33	23	5.5	5.5	15.0
2.67	35	8.3	8.3	23.3
ปานกลาง	66	15.7	15.7	39.0
3.33	59	14.0	14.0	53.1
3.67	65	15.5	15.5	68.6
มาก	57	13.6	13.6	82.1
4.33	27	6.4	6.4	88.6
4.67	26	6.2	6.2	94.8
มากที่สุด	22	5.2	5.2	100.0
Total	420	100.0	100.0	

Statistics

	N		Mean	Std. Deviation
	Valid	Missing		
ความสำเร็จในการทำงาน	420	0	3.85	.65
ความยอมรับนับถือ	420	0	3.42	.75
ความรับผิดชอบต่องาน	420	0	3.86	.68
ความเจริญก้าวหน้าในงาน	420	0	3.39	.87
ลักษณะงาน	420	0	3.26	.83
นโยบายและการจัดการ	420	0	3.72	.72
การควบคุมบังคับบัญชา	420	0	3.56	.80
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	420	0	3.79	.70
ค่าจ้างค่าตอบแทน	420	0	3.49	.76
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	420	0	3.43	.80
สภาพแวดล้อมการทำงาน	420	0	3.39	.89
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม	420	0	3.56	.49

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสำเร็จในการทำงาน	420	1.00	5.00	3.8471	.64963
ความยอมรับนับถือ	420	1.00	5.00	3.4172	.75143
ความรับผิดชอบต่องาน	420	1.00	5.00	3.8590	.67510
ความเจริญก้าวหน้าในงาน	420	1.00	5.00	3.3934	.86752
ลักษณะงาน	420	1.00	5.00	3.2646	.83066
ปัจจัยจูงใจภาพรวม	420	1.00	4.93	3.5563	.52001
Valid N (listwise)	420				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
นโยบายและการจัดการ	420	1.00	5.00	3.7178	.71992
การควบคุมบังคับบัญชา	420	1.00	5.00	3.5605	.79589
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	420	1.00	5.00	3.7889	.69888
ค่าจ้างค่าตอบแทน	420	1.00	5.00	3.4856	.75935
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	420	1.00	5.00	3.4310	.80223
สภาพแวดล้อมการทำงาน	420	1.00	5.00	3.3859	.89035
ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวม	420	1.33	5.00	3.5615	.55562
Valid N (listwise)	420				

Inferential Statistics Result

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความหลากหลายของทักษะ	ชาย	111	3.5885	.69041	.06553
	หญิง	309	3.5555	.69292	.03942
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	ชาย	111	3.7087	.64417	.06114
	หญิง	309	3.7867	.72467	.04122
ความสำคัญของงาน	ชาย	111	3.4659	.69126	.06561
	หญิง	309	3.3797	.71351	.04059
ความอิสระในงาน	ชาย	111	3.0180	.80382	.07630
	หญิง	309	2.7742	1.01353	.05766
ผลสะท้อนจากงาน	ชาย	111	3.6611	.65189	.06188
	หญิง	309	3.6786	.72948	.04150
คุณลักษณะงานภาพรวม	ชาย	111	3.4881	.47244	.04484
	หญิง	309	3.4348	.51754	.02944

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ความหลากหลายของทักษะ	Equal variances assumed	.046	.831	.430	418	.667	.03297	.07660	-.11761	.1835
	Equal variances not assumed			.431	194.893	.667	.03297	.07647	-.11785	.1838
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	Equal variances assumed	1.821	.178	-1.001	418	.318	-.07799	.07794	-.23121	.0752
	Equal variances not assumed			-1.058	216.751	.291	-.07799	.07374	-.22333	.0674
ความสำคัญของงาน	Equal variances assumed	.060	.806	1.100	418	.272	.08611	.07832	-.06783	.2401
	Equal variances not assumed			1.116	199.857	.266	.08611	.07715	-.06602	.2383
ความอิสระในงาน	Equal variances assumed	8.009	.005	2.288	418	.023	.24378	.10654	.03436	.4532
	Equal variances not assumed			2.549	243.193	.011	.24378	.09563	.05541	.4322
ผลสะท้อนจากงาน	Equal variances assumed	.591	.443	-.223	418	.824	-.01749	.07855	-.17191	.1369
	Equal variances not assumed			-.235	215.635	.815	-.01749	.07450	-.16434	.1294
คุณลักษณะงานภาพรวม	Equal variances assumed	.258	.612	.952	418	.342	.05332	.05600	-.05676	.1634
	Equal variances not assumed			.994	211.259	.321	.05332	.05364	-.05243	.1591

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความหลากหลายของทักษะ	Between Groups	1.664	5	.333	.693	.629
	Within Groups	198.739	414	.480		
	Total	200.403	419			
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	Between Groups	2.149	5	.430	.865	.505
	Within Groups	205.736	414	.497		
	Total	207.885	419			
ความสำคัญของงาน	Between Groups	3.678	5	.736	1.476	.196
	Within Groups	206.294	414	.498		
	Total	209.972	419			
ความอิสระในงาน	Between Groups	15.355	5	3.071	3.373	.005
	Within Groups	376.961	414	.911		
	Total	392.315	419			
ผลสะท้อนจากงาน	Between Groups	4.129	5	.826	1.655	.144
	Within Groups	206.543	414	.499		
	Total	210.672	419			
คุณลักษณะงานภาพรวม	Between Groups	1.332	5	.266	1.041	.393
	Within Groups	105.948	414	.256		
	Total	107.280	419			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ความอิสระในงาน	ต่ำกว่า 20
		26 - 30	-.88742 [*]	.43399	.042	-1.7405	-.0343
		31 - 35	-.91400 [*]	.43831	.038	-1.7756	-.0524

	36 - 40	-1.13336*	.44886	.012	-2.0157	-.2510
	41 ขึ้นไป	-.55558	.47961	.247	-1.4984	.3872
20 - 25	ต่ำกว่า 20	1.17820*	.43616	.007	.3208	2.0356
	26 - 30	.29077*	.11986	.016	.0552	.5264
	31 - 35	.26420	.13467	.050	-.0005	.5289
	36 - 40	.04483	.16584	.787	-.2812	.3708
	41 ขึ้นไป	.62262*	.23675	.009	.1572	1.0880
26 - 30	ต่ำกว่า 20	.88742*	.43399	.042	.0343	1.7405
	20 - 25	-.29077*	.11986	.016	-.5264	-.0552
	31 - 35	-.02658	.12745	.835	-.2771	.2239
	36 - 40	-.24594	.16003	.125	-.5605	.0686
	41 ขึ้นไป	.33185	.23272	.155	-.1256	.7893
31 - 35	ต่ำกว่า 20	.91400*	.43831	.038	.0524	1.7756
	20 - 25	-.26420	.13467	.050	-.5289	.0005
	26 - 30	.02658	.12745	.835	-.2239	.2771
	36 - 40	-.21936	.17140	.201	-.5563	.1176
	41 ขึ้นไป	.35842	.24068	.137	-.1147	.8315
36 - 40	ต่ำกว่า 20	1.13336*	.44886	.012	.2510	2.0157
	20 - 25	-.04483	.16584	.787	-.3708	.2812
	26 - 30	.24594	.16003	.125	-.0686	.5605
	31 - 35	.21936	.17140	.201	-.1176	.5563
	41 ขึ้นไป	.57778*	.25941	.026	.0678	1.0877
41 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 20	.55558	.47961	.247	-.3872	1.4984
	20 - 25	-.62262*	.23675	.009	-1.0880	-.1572
	26 - 30	-.33185	.23272	.155	-.7893	.1256
	31 - 35	-.35842	.24068	.137	-.8315	.1147
	36 - 40	-.57778*	.25941	.026	-1.0877	-.0678

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

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความหลากหลายของทักษะ	Between Groups	2.102	2	1.051	2.211	.111
	Within Groups	198.301	417	.476		
	Total	200.403	419			
ความเกี่ยวข้องของงาน	Between Groups	.034	2	.017	.034	.966
	Within Groups	207.851	417	.498		
	Total	207.885	419			
ความสำคัญของงาน	Between Groups	2.145	2	1.072	2.152	.118
	Within Groups	207.827	417	.498		
	Total	209.972	419			
ความอิสระในงาน	Between Groups	7.268	2	3.634	3.936	.020
	Within Groups	385.048	417	.923		
	Total	392.315	419			
ผลสะท้อนจากงาน	Between Groups	1.271	2	.636	1.266	.283
	Within Groups	209.401	417	.502		
	Total	210.672	419			
คุณลักษณะงานภาพรวม	Between Groups	1.067	2	.534	2.095	.124
	Within Groups	106.213	417	.255		
	Total	107.280	419			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) สถานภาพ สมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความอิสระในงาน	โสด	สมรส	-.26947*	.09869	.007	-.4635	-.0755
		หม้าย/อหย่าร้าง	.05642	.24774	.820	-.4306	.5434
	สมรส	โสด	.26947*	.09869	.007	.0755	.4635
		หม้าย/อหย่าร้าง	.32589	.25256	.198	-.1706	.8223
	หม้าย/อหย่าร้าง	โสด	-.05642	.24774	.820	-.5434	.4306
		สมรส	-.32589	.25256	.198	-.8223	.1706

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

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความหลากหลายของทักษะ	Between Groups	.628	3	.209	.436	.727
	Within Groups	199.775	416	.480		
	Total	200.403	419			
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	Between Groups	1.377	3	.459	.924	.429
	Within Groups	206.508	416	.496		
	Total	207.885	419			
ความสำคัญของงาน	Between Groups	6.867	3	2.289	4.689	.003
	Within Groups	203.104	416	.488		
	Total	209.972	419			
ความอิสระในงาน	Between Groups	3.697	3	1.232	1.319	.268
	Within Groups	388.619	416	.934		
	Total	392.315	419			
ผลสะท้อนจากงาน	Between Groups	.323	3	.108	.213	.887

	Within Groups	210.349	416	.506		
	Total	210.672	419			
คุณลักษณะงานภาพรวม	Between Groups	.351	3	.117	.455	.714
	Within Groups	106.929	416	.257		
	Total	107.280	419			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความสำคัญของงาน ปลาย/ปวช.	ต่ำกว่ามัธยม	มัธยมปลาย/ปวช.	-.277*	.103	.007	-.4790	-.0746
		อนุปริญญา/ปวส.	-.365*	.111	.001	-.5823	-.1467
		ปริญญาตรี	-.505*	.162	.002	-.8244	-.1861
	มัธยมปลาย/ ปวช.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช.	.277*	.103	.007	.0746	.4790
		อนุปริญญา/ปวส.	-.088	.079	.270	-.2438	.0684
		ปริญญาตรี	-.228	.143	.110	-.5091	.0523
	อนุปริญญา/ ปวส.	ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช.	.365*	.111	.001	.1467	.5823
		มัธยมปลาย/ปวช.	.088	.079	.270	-.0684	.2438
		ปริญญาตรี	-.141	.149	.344	-.4328	.1514
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช.	.505*	.162	.002	.1861	.8244	
	มัธยมปลาย/ปวช.	.228	.143	.110	-.0523	.5091	
	อนุปริญญา/ปวส.	.141	.149	.344	-.1514	.4328	
ปริญญาตรี	ต่ำกว่ามัธยมปลาย/ปวช.	.424	.225	.060	-.0174	.8655	
	มัธยมปลาย/ปวช.	.229	.197	.248	-.1597	.6168	
	อนุปริญญา/ปวส.	.208	.206	.312	-.1959	.6122	

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

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความหลากหลายของทักษะ	Between Groups	.199	4	.050	.103	.981
	Within Groups	200.204	415	.482		
	Total	200.403	419			
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	Between Groups	4.162	4	1.040	2.119	.078
	Within Groups	203.723	415	.491		
	Total	207.885	419			
ความสำคัญของงาน	Between Groups	1.547	4	.387	.770	.545
	Within Groups	208.425	415	.502		
	Total	209.972	419			
ความอิสระในงาน	Between Groups	9.247	4	2.312	2.504	.042
	Within Groups	383.069	415	.923		
	Total	392.315	419			
ผลสะท้อนจากงาน	Between Groups	2.184	4	.546	1.087	.362
	Within Groups	208.487	415	.502		
	Total	210.672	419			
คุณลักษณะงานภาพรวม	Between Groups	1.163	4	.291	1.137	.338
	Within Groups	106.117	415	.256		
	Total	107.280	419			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						ความอิสระในงาน	ต่ำกว่า2ปี
		4ปี ไม่ถึง 6ปี	-.13750	.14265	.336	-.4179	.1429
		6ปี ไม่ถึง 8ปี	.15840	.15933	.321	-.1548	.4716
		8ปีขึ้นไป	.19335	.15722	.219	-.1157	.5024
	2ปี ไม่ถึง 4ปี	ต่ำกว่า2ปี	.18274	.13857	.188	-.0896	.4551
		4ปี ไม่ถึง 6ปี	.04524	.13448	.737	-.2191	.3096
		6ปี ไม่ถึง 8ปี	.34114*	.15205	.025	.0423	.6400
		8ปีขึ้นไป	.37609*	.14985	.012	.0815	.6706
	4ปี ไม่ถึง 6ปี	ต่ำกว่า2ปี	.13750	.14265	.336	-.1429	.4179
		2ปี ไม่ถึง 4ปี	-.04524	.13448	.737	-.3096	.2191
		6ปี ไม่ถึง 8ปี	.29590	.15578	.058	-.0103	.6021
		8ปีขึ้นไป	.33085*	.15363	.032	.0289	.6328
	6ปี ไม่ถึง 8ปี	ต่ำกว่า2ปี	-.15840	.15933	.321	-.4716	.1548
		2ปี ไม่ถึง 4ปี	-.34114*	.15205	.025	-.6400	-.0423
		4ปี ไม่ถึง 6ปี	-.29590	.15578	.058	-.6021	.0103
		8ปีขึ้นไป	.03495	.16923	.836	-.2977	.3676
	8ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า2ปี	-.19335	.15722	.219	-.5024	.1157
		2ปี ไม่ถึง 4ปี	-.37609*	.14985	.012	-.6706	-.0815
		4ปี ไม่ถึง 6ปี	-.33085*	.15363	.032	-.6328	-.0289
		6ปี ไม่ถึง 8ปี	-.03495	.16923	.836	-.3676	.2977

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

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะงานแตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความหลากหลายของทักษะ	Between Groups	12.749	5	2.550	5.625	.000
	Within Groups	187.655	414	.453		
	Total	200.403	419			
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	Between Groups	1.804	5	.361	.725	.605
	Within Groups	206.081	414	.498		
	Total	207.885	419			
ความสำคัญของงาน	Between Groups	9.839	5	1.968	4.071	.001
	Within Groups	200.133	414	.483		
	Total	209.972	419			
ความอิสระในงาน	Between Groups	17.340	5	3.468	3.829	.002
	Within Groups	374.976	414	.906		
	Total	392.315	419			
ผลสะท้อนจากงาน	Between Groups	.521	5	.104	.205	.960
	Within Groups	210.150	414	.508		
	Total	210.672	419			
คุณลักษณะงานภาพรวม	Between Groups	4.736	5	.947	3.824	.002
	Within Groups	102.544	414	.248		
	Total	107.280	419			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความหลากหลายของทักษะ	ต่ำกว่า10,000	10,001-11,000	.12638	.12502	.313	-.1194	.3721
		11,001-12,000	.10234	.11581	.377	-.1253	.3300
		12,001-13,000	-.22259	.11466	.053	-.4480	.0028

		13,001-14,000	.10033	.11916	.400	-.1339	.3346
		มากกว่า14,001	-.31801*	.12075	.009	-.5554	-.0807
10,001-11,000	ต่ำกว่า10,000		-.12638	.12502	.313	-.3721	.1194
		11,001-12,000	-.02404	.11581	.836	-.2517	.2036
		12,001-13,000	-.34897*	.11466	.002	-.5744	-.1236
		13,001-14,000	-.02605	.11916	.827	-.2603	.2082
		มากกว่า14,001	-.44439*	.12075	.000	-.6817	-.2070
11,001-12,000	ต่ำกว่า10,000		-.10234	.11581	.377	-.3300	.1253
		10,001-11,000	.02404	.11581	.836	-.2036	.2517
		12,001-13,000	-.32493*	.10454	.002	-.5304	-.1194
		13,001-14,000	-.00201	.10945	.985	-.2172	.2131
		มากกว่า14,001	-.42035*	.11118	.000	-.6389	-.2018
12,001-13,000	ต่ำกว่า10,000		.22259	.11466	.053	-.0028	.4480
		10,001-11,000	.34897*	.11466	.002	.1236	.5744
		11,001-12,000	.32493*	.10454	.002	.1194	.5304
		13,001-14,000	.32292*	.10824	.003	.1101	.5357
		มากกว่า14,001	-.09542	.10999	.386	-.3116	.1208
13,001-14,000	ต่ำกว่า10,000		-.10033	.11916	.400	-.3346	.1339
		10,001-11,000	.02605	.11916	.827	-.2082	.2603
		11,001-12,000	.00201	.10945	.985	-.2131	.2172
		12,001-13,000	-.32292*	.10824	.003	-.5357	-.1101
		มากกว่า14,001	-.41834*	.11467	.000	-.6438	-.1929
มากกว่า14,001	ต่ำกว่า10,000		.31801*	.12075	.009	.0807	.5554
		10,001-11,000	.44439*	.12075	.000	.2070	.6817
		11,001-12,000	.42035*	.11118	.000	.2018	.6389
		12,001-13,000	.09542	.10999	.386	-.1208	.3116
		13,001-14,000	.41834*	.11467	.000	.1929	.6438
ความสำคัญของงาน	ต่ำกว่า10,000	10,001-11,000	.00000	.12911	1.000	-.2538	.2538
		11,001-12,000	.09411	.11959	.432	-.1410	.3292
		12,001-13,000	-.16203	.11841	.172	-.3948	.0707

		13,001-14,000	-.06436	.12306	.601	-.3063	.1775
		มากกว่า14,001	-.38096*	.12470	.002	-.6261	-.1358
10,001-11,000	ต่ำกว่า10,000		.00000	.12911	1.000	-.2538	.2538
		11,001-12,000	.09411	.11959	.432	-.1410	.3292
		12,001-13,000	-.16203	.11841	.172	-.3948	.0707
		13,001-14,000	-.06436	.12306	.601	-.3063	.1775
		มากกว่า14,001	-.38096*	.12470	.002	-.6261	-.1358
11,001-12,000	ต่ำกว่า10,000		-.09411	.11959	.432	-.3292	.1410
		10,001-11,000	-.09411	.11959	.432	-.3292	.1410
		12,001-13,000	-.25614*	.10796	.018	-.4684	-.0439
		13,001-14,000	-.15846	.11303	.162	-.3807	.0637
		มากกว่า14,001	-.47507*	.11482	.000	-.7008	-.2494
12,001-13,000	ต่ำกว่า10,000		.16203	.11841	.172	-.0707	.3948
		10,001-11,000	.16203	.11841	.172	-.0707	.3948
		11,001-12,000	.25614*	.10796	.018	.0439	.4684
		13,001-14,000	.09767	.11178	.383	-.1221	.3174
		มากกว่า14,001	-.21893	.11359	.055	-.4422	.0044
13,001-14,000	ต่ำกว่า10,000		.06436	.12306	.601	-.1775	.3063
		10,001-11,000	.06436	.12306	.601	-.1775	.3063
		11,001-12,000	.15846	.11303	.162	-.0637	.3807
		12,001-13,000	-.09767	.11178	.383	-.3174	.1221
		มากกว่า14,001	-.31660*	.11842	.008	-.5494	-.0838
มากกว่า14,001	ต่ำกว่า10,000		.38096*	.12470	.002	.1358	.6261
		10,001-11,000	.38096*	.12470	.002	.1358	.6261
		11,001-12,000	.47507*	.11482	.000	.2494	.7008
		12,001-13,000	.21893	.11359	.055	-.0044	.4422
		13,001-14,000	.31660*	.11842	.008	.0838	.5494
ความอิสระในงาน	ต่ำกว่า10,000	10,001-11,000	-.00586	.17673	.974	-.3533	.3415
		11,001-12,000	.15591	.16370	.341	-.1659	.4777
		12,001-13,000	-.22593	.16209	.164	-.5445	.0927
		13,001-14,000	-.25564	.16844	.130	-.5867	.0755
		มากกว่า14,001	-.45191*	.17069	.008	-.7874	-.1164

10,001-11,000	ต่ำกว่า10,000	.00586	.17673	.974	-.3415	.3533	
	11,001-12,000	.16177	.16370	.324	-.1600	.4836	
	12,001-13,000	-.22006	.16209	.175	-.5387	.0985	
	13,001-14,000	-.24978	.16844	.139	-.5809	.0813	
	มากกว่า14,001	-.44605*	.17069	.009	-.7816	-.1105	
11,001-12,000	ต่ำกว่า10,000	-.15591	.16370	.341	-.4777	.1659	
	10,001-11,000	-.16177	.16370	.324	-.4836	.1600	
	12,001-13,000	-.38184*	.14778	.010	-.6723	-.0914	
	13,001-14,000	-.41155*	.15472	.008	-.7157	-.1074	
	มากกว่า14,001	-.60782*	.15716	.000	-.9168	-.2989	
12,001-13,000	ต่ำกว่า10,000	.22593	.16209	.164	-.0927	.5445	
	10,001-11,000	.22006	.16209	.175	-.0985	.5387	
	11,001-12,000	.38184*	.14778	.010	.0914	.6723	
	13,001-14,000	-.02971	.15301	.846	-.3305	.2711	
	มากกว่า14,001	-.22598	.15548	.147	-.5316	.0796	
13,001-14,000	ต่ำกว่า10,000	.25564	.16844	.130	-.0755	.5867	
	10,001-11,000	.24978	.16844	.139	-.0813	.5809	
	11,001-12,000	.41155*	.15472	.008	.1074	.7157	
	12,001-13,000	.02971	.15301	.846	-.2711	.3305	
	มากกว่า14,001	-.19627	.16210	.227	-.5149	.1224	
มากกว่า14,001	ต่ำกว่า10,000	.45191*	.17069	.008	.1164	.7874	
	10,001-11,000	.44605*	.17069	.009	.1105	.7816	
	11,001-12,000	.60782*	.15716	.000	.2989	.9168	
	12,001-13,000	.22598	.15548	.147	-.0796	.5316	
	13,001-14,000	.19627	.16210	.227	-.1224	.5149	
คุณลักษณะงานภาพรวม	ต่ำกว่า10,000	10,001-11,000	.04017	.09242	.664	-.1415	.2218
		11,001-12,000	.03110	.08561	.717	-.1372	.1994
		12,001-13,000	-.13494	.08476	.112	-.3016	.0317
		13,001-14,000	-.04924	.08809	.576	-.2224	.1239
		มากกว่า14,001	-.26458*	.08926	.003	-.4400	-.0891
10,001-11,000	ต่ำกว่า10,000	-.04017	.09242	.664	-.2218	.1415	
	11,001-12,000	-.00907	.08561	.916	-.1773	.1592	

	12,001-13,000	-.17512*	.08476	.039	-.3417	-.0085
	13,001-14,000	-.08942	.08809	.311	-.2626	.0837
	มากกว่า14,001	-.30475*	.08926	.001	-.4802	-.1293
11,001-12,000	ต่ำกว่า10,000	-.03110	.08561	.717	-.1994	.1372
	10,001-11,000	.00907	.08561	.916	-.1592	.1773
	12,001-13,000	-.16605*	.07728	.032	-.3180	-.0141
	13,001-14,000	-.08035	.08091	.321	-.2394	.0787
	มากกว่า14,001	-.29568*	.08219	.000	-.4572	-.1341
12,001-13,000	ต่ำกว่า10,000	.13494	.08476	.112	-.0317	.3016
	10,001-11,000	.17512*	.08476	.039	.0085	.3417
	11,001-12,000	.16605*	.07728	.032	.0141	.3180
	13,001-14,000	.08570	.08002	.285	-.0716	.2430
	มากกว่า14,001	-.12963	.08131	.112	-.2895	.0302
13,001-14,000	ต่ำกว่า10,000	.04924	.08809	.576	-.1239	.2224
	10,001-11,000	.08942	.08809	.311	-.0837	.2626
	11,001-12,000	.08035	.08091	.321	-.0787	.2394
	12,001-13,000	-.08570	.08002	.285	-.2430	.0716
	มากกว่า14,001	-.21533*	.08477	.011	-.3820	-.0487
มากกว่า14,001	ต่ำกว่า10,000	.26458*	.08926	.003	.0891	.4400
	10,001-11,000	.30475*	.08926	.001	.1293	.4802
	11,001-12,000	.29568*	.08219	.000	.1341	.4572
	12,001-13,000	.12963	.08131	.112	-.0302	.2895
	13,001-14,000	.21533*	.08477	.011	.0487	.3820

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

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

		ปัจจัยจูงใจภาพรวม	ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวม	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม
ความหลากหลายของ ทักษะ	Pearson Correlation	.434**	.307**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420
ความเกี่ยวเนื่องของ งาน	Pearson Correlation	.396**	.258**	.350**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420
ความสำคัญของงาน	Pearson Correlation	.345**	.161**	.265**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	420	420	420
ความอิสระในงาน	Pearson Correlation	.502**	.358**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420
ผลสะท้อนจากงาน	Pearson Correlation	.474**	.339**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420
คุณลักษณะงาน ภาพรวม	Pearson Correlation	.650**	.434**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	420	420	420

*. The mean difference is significant at the 0.01 level.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายทวิศักดิ์ ร่องแขวง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พ.ศ.2556 ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2547 - ปัจจุบัน บริษัท น้ำแชนติเลเตอร์ จำกัด
ที่อยู่ปัจจุบัน	98/98 หมู่ที่ 13 ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
อีเมลล์	sushi_hip@hotmail.com

