

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ธีรภัทร อุณารมณ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร
สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2556

WORK MOTIVATION IN CHANGING WORKING PATTERNS
OF EPSON PRECISION (THAILAND) LIMITED'S WORKERS

Thiraphat Unarom



A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Executive Enterprise Management

Graduate School

Thai - Nichi Institute of Technology

Academic Year 2013

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการ
เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด
ธีรภัทร อุ่นอารมณ์
การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัต เจริญสุข

โดย

สาขาวิชา

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์พงศ์ศักดิ์ สายธัญญา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัต เจริญสุข)

ธีรภัทร อุ่นอารมณ์ : การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลง
รูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนุวัต เจริญสุข, 71 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการ
เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด เป็น
การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต
บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 300 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ
สุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด แบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด และความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับ
แรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
พนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของเวลาการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60
ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าช่วงเวลาที่บริษัทจะเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมทั้งระยะเวลาการทำงาน
ต่อวัน และการวิธีการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจใน
หัวข้อช่วงเวลาการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนผลของระดับแรงจูงใจอีก
3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในงาน
ด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา

สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2556

THIRAPHAT UNAROM : WORK MOTIVATION IN CHANGING WORKING
PATTERNS OF EPSON PRECISION (THAILAND) LIMITED'S WORKERS.
ADVISOR : ASST. PROF. ANUWAT CHAROENSUK, 71 PP.

The objectives of the study were to explore employee motivation to work at Epson Precision (Thailand) Limited and the motivation behind changing work patterns.

A sample of 300 production workers was randomly selected using the stratify method. Data was collected from employees using questionnaires divided into three parts : personal information, levels of motivation and additional comments. Percentage, mean and standard deviation were used for data analysis.

The findings indicate that employees of Epson Precision (Thailand) Limited have the highest level of motivation, with an average value of 4.63. The factor with the strongest influence on employee motivation levels is working hours, with an average value of 4.60. Three other factors found to have a strong effect on employee motivation levels, listed here in order of importance are job security, compensation levels and interpersonal relationships.

TNI

Graduate School

Field of Study Executive Enterprise Management

Academic Year 2013

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จากบุคคลหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนวัต เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. จักร ดิงศภักย์ ประธานกรรมการ และอาจารย์พงศ์ศักดิ์ สายัญญา กรรมการ ที่ได้ให้คำแนะนำตลอดการศึกษาล่วงไปด้วยดี

ผู้ศึกษากราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบวิชาความรู้แก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณคุณมาโนชญ์ การะนันท์ คุณปณิธาน รุ่งอร่าม คุณรัฐสิทธิ์ หันจางสิทธิ์ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอปสัน พีริซัน (ไทยแลนด์) จำกัด และคุณศรายุทธ บุญถื่อ ที่ให้ข้อมูลและเอกสารเพื่อสนับสนุนในการค้นคว้าตลอดการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา คนในครอบครัวทุกๆ คน และเพื่อนๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุน และให้กำลังใจที่ดีมาตลอด ผลประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้แด่บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ธีรภัทร อุ่นอารมณ์

TNI

THAI - JAPAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูป.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
ความหมายของแรงจูงใจ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	9
องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	10
ประเภทของแรงจูงใจ.....	12
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	13
กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory).....	13
กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory).....	17
แนวคิดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	ทฤษฎีการเสริมแรงจิตใจ (Reinforcement Theory).....	21
	ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอปสัน ปริ๊ตซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3	วิธีดำเนินการศึกษา.....	29
	แบบของการศึกษา.....	29
	ประชากรและหน่วยวิเคราะห์.....	29
	การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง.....	29
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล.....	34
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ปริ๊ตซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.....	37
	ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ปริ๊ตซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล.....	41
	ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ปริ๊ตซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด.....	47
5	สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	48
	สรุปผลการศึกษา.....	48
	อภิปรายผลการศึกษา.....	52
	ข้อเสนอแนะ.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	60
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	61
ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item - Objective Congruence Index).....	66
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	71

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แผนงานกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	6
2	กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	30
3	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ ของกลุ่ม ตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	34
4	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ ของกลุ่ม ตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	35
5	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามการศึกษา ของกลุ่ม ตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	35
6	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามสถานะภาพการสมรส ของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	36
7	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุงาน ของกลุ่ม ตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	36
8	จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามรายได้ ของกลุ่ม ตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300).....	37
9	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม 4 ด้าน.....	37
10	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน.....	38
11	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน.....	39
12	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	40
13	ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	42
15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	42
16 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	43
17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพสมรส กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	44
18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามอายุงาน กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	45
19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามรายได้ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน.....	46

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	การเปรียบเทียบตารางเวลาทำงานระบบเดิมกับระบบที่จะเปลี่ยนแปลง.....	1
2	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
3	องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	10
4	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.....	14
5	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	19



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มการแข่งขันในตลาดโลกของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีสภาพการณ์แข่งขันที่รุนแรงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันของขนาดผลิตภัณฑ์ที่เล็กลง ความสามารถและเทคโนโลยีที่สูงขึ้น อายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์ที่สั้นลงสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงแนวโน้มของราคาขายที่มีการลดลงอย่างต่อเนื่อง จากสภาวะการดังกล่าวองค์กรจะต้องมีการสร้างขีดความสามารถการแข่งขันด้านราคา และความสามารถด้านกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้นหลังราคาที่ลดลง เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ภายใต้สภาวะความกดดันดังกล่าว องค์กรมีความจำเป็นต้องดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถด้านกำลังการผลิตภายใต้ต้นทุนการผลิตที่ลดลง กลยุทธ์และเทคนิคหนึ่งที่สามารถนำมาดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการข้างต้นได้ คือ การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของส่วนงานการผลิต ให้สามารถทำงานได้ 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 30 วันทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน (จากเดิม 24 ชั่วโมงต่อวัน 22 วันทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการผลิตต่อเดือนให้สูงขึ้น ดังรูปที่ 1

ตารางเวลาการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

เดิม	วันที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	รวมวัน	
	วัน	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	ทำงาน	หยุด
พนักงาน	กะ A	H	M	M	M	M	M	H	H	M	M	M	M	M	H	H	M	M	M	M	M	H	H	M	M	M	M	M	H	H	M	21	9
	กะ B	H	N	N	N	N	N	H	H	N	N	N	N	N	H	H	N	N	N	N	N	H	H	N	N	N	N	N	H	H	N	21	9
	กะ C	H	MN	MN	MN	MN	MN	H	H	MN	MN	MN	MN	MN	H	H	MN	MN	MN	MN	MN	H	H	MN	MN	MN	MN	MN	H	H	MN	21	9
บริษัท	ผลผลิต	H	W	W	W	W	W	H	H	W	W	W	W	W	H	H	W	W	W	W	W	H	H	W	W	W	W	W	H	H	W	21	9

ใหม่	วันที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	รวมวัน	
	วัน	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	อ	พ	พฤ	ศ	ส	อา	จ	ทำงาน	หยุด
พนักงาน	กะ A	M	M	M	M	H	H	N	N	N	N	H	H	M	M	M	H	H	N	N	N	N	H	H	M	M	M	M	H	H	M	20	10
	กะ B	N	N	H	H	M	M	M	H	H	N	N	N	N	H	H	M	M	M	M	H	H	N	N	N	N	N	H	H	M	M	20	10
	กะ C	H	H	N	N	N	N	H	H	M	M	M	M	H	N	N	N	N	H	H	M	M	M	M	H	H	N	N	N	N	N	20	10
บริษัท	ผลผลิต	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	30	0

หมายเหตุ

H : หมายถึง วันหยุด

M : เดิมหมายถึง เริ่มทำงานช่วงเช้า (7:00~16:00)

N : เดิมหมายถึง เริ่มทำงานช่วงบ่าย (16:00~01:00)

MN : เดิมหมายถึง เริ่มทำงานช่วงดึก (01:00~07:00)

W : หมายถึง วันทำงานที่ได้ผลผลิตกรณีทำงานปกติ

M : ใหม่หมายถึง เริ่มทำงานช่วงเช้า (7:00~19:00)

N : ใหม่หมายถึง เริ่มทำงานช่วงเช้า (19:00~7:00)

รูปที่ 1 การเปรียบเทียบตารางเวลาทำงานระบบเดิมกับระบบที่จะเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหลักที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะกลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมานะอุตสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี. 2547 : 1-2)

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมชาติและเหมาะสม ผู้ศึกษาเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กร พร้อมทั้ง

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,119 คน
2. ด้านเนื้อหาการศึกษานี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด
2. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ได้แก่

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 आयुงาน

1.1.6 รายได้

1.2 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน

1.2.1 ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน

1.2.2 ด้านความมั่นคงในงาน

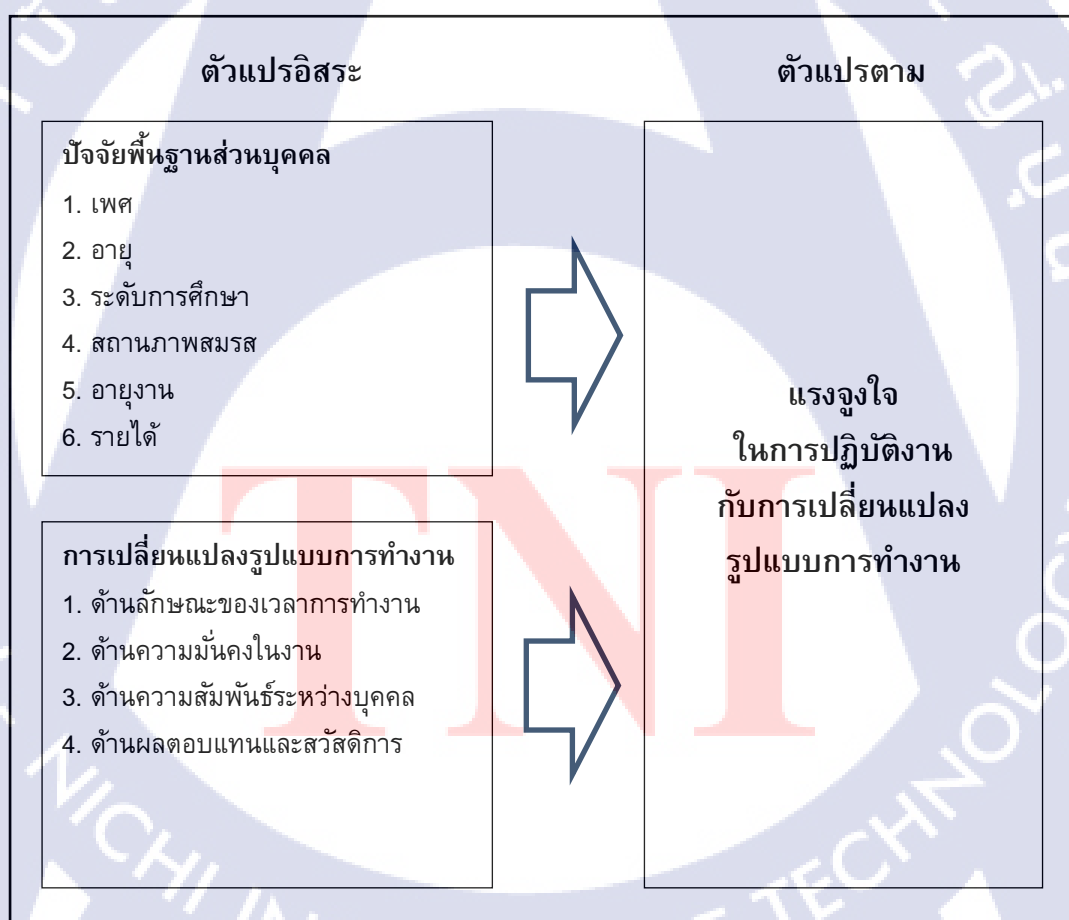
1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.4 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิช (ไทยแลนด์) จำกัด

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผลการศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิช (ไทยแลนด์) จำกัด และนำมาประมวลเป็น
กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท หมายถึง บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจหลักด้านการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 239-239/1 หมู่ที่ 7 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ตำบลหัวสำโรง อำเภอบางพลี จังหวัดฉะเชิงเทรา 24190

2. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างานของฝ่ายการผลิตที่ทำงานเป็นกะ และในส่วนงานการประกอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์ของบริษัท

3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะของเวลาการทำงานจาก 3 กลุ่ม (A,B,C) 3 กะต่อวัน (9 ชม.+ 9 ชม.+ 6 ชม.) 22 วันทำงานเฉลี่ยต่อเดือน เป็น 3 กลุ่ม (A,B,C) 2 กะต่อวัน (12 ชม.+ 12 ชม.) 30 วันทำงานเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลให้ช่วงเวลาการทำงาน และวันหยุดของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

3.1 เวลาการทำงานของพนักงานจะเปลี่ยนจากเดิมมีการกำหนดช่วงเวลาของแต่ละกะ โดยไม่มีการหมุนเวียน (กะ A : 07:00~16:00, กะ B : 16:00~01:00, กะ C : 01:00~07:00) เป็นแบบมีการหมุนเวียนโดยมาทำงานช่วงเช้าจาก 07:00~19:00 (รวมการทำงานล่วงเวลา 2 ชม. 40 นาที) เป็นเวลา 4 วัน และพักหยุด 2 วัน หลังจากนั้นเปลี่ยนมาทำงานช่วงกลางคืน 19:00~07:00 (รวมการทำงานล่วงเวลา 2 ชม. 40 นาที) เป็นเวลา 4 วัน และพักหยุด 2 วัน

3.2 วันหยุดของพนักงานจะมีการเปลี่ยนแปลงจาก หยุดทุกๆ วันเสาร์และอาทิตย์ เป็นหยุดไม่ตรงกับวันเสาร์และอาทิตย์

4. แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

5. ลักษณะของเวลาการทำงาน หมายถึง เวลาการทำงานที่เปลี่ยนไปจะส่งผลกับเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวัน และปริมาณงานต่อวันต่อคน (รวมการทำงานล่วงเวลา) เพิ่มขึ้น และช่วงเวลารวันหยุดที่ไม่ตรงกับวันเสาร์และอาทิตย์อาจจะไม่ตรงกับคนในครอบครัว

6. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้

7. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตเพื่อส่งผลให้บริษัทดำเนินธุรกิจได้ต่อเนื่อง และสามารถสร้างขีดความสามารถในการจ้างงานได้อย่างยั่งยืน และพนักงานจะสามารถเพิ่มสร้างรายได้ที่สูงขึ้นและสามารถเลี้ยงชีพต่อไปได้

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงาน กับบุคคลในครอบครัว เนื่องจากเวลาการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

9. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงาน ได้รับ เช่นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ จากผลกระทบเนื่องจากการลดลงของการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดที่หายไป (ซึ่งจากเดิมจะมีการร้องขอให้มาทำงานในวันหยุดเพื่อให้การผลิตสามารถผลิตได้ตลอด 30 วันโดยเฉลี่ย)

แผนงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน

การศึกษาในครั้งนี้ มีการกำหนดแผนงานกิจกรรมตารางการทำงานดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2556 และเสร็จสิ้นในเดือนกุมภาพันธ์ 2557

ตารางที่ 1 แผนงานกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	2556-2557			
		ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1	ศึกษาความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา				
2	กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา				
3	กำหนดขอบเขต และขั้นตอนการศึกษา				
4	ศึกษาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ				
5	ศึกษาเอกสาร งานวิจัย สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์และอื่นๆ				
6	สำรวจเก็บข้อมูล				
7	วิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ				
8	สรุปผลและกำหนดข้อเสนอแนะจากการศึกษา				

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.5 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. แนวคิดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลของบริษัท เอปสัน ประเทศไทย (ไทยแลนด์) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552 : 9) กล่าวถึง การจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552 : 6) กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550 : 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการ

ลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

กิลฟอร์ด ; และ เกรย์ (ฟเนตร ศรีปทุม. 2550 : 6 ; อ้างอิงจาก Guilford ; and Gray. 1997 : 189) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทาง และเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

จากรูวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 12) สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548 : 18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำการสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ เมื่อถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ แล้วแสดงพฤติกรรมความต้องการในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามความต้องการ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ไชน์ (Shine. 2551) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

แรงกระตุ้นภายใน (Internal Inspiration)

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย เป้าหมายที่เราตั้งไว้ จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝันไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4. คำมั่นสัญญา เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

อาจสรุปได้ว่า เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แรงกระตุ้นภายนอก (External Inspiration)

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร
3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะพอเพียง

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองในมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของแรงจูงใจ

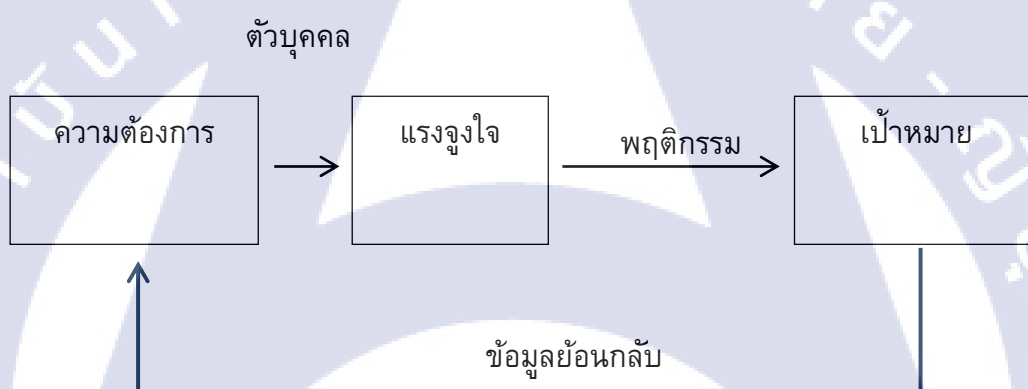
ศิริไล กลุทรัพย์ศุทธา (2552 : 11) แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549 : 9) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงศ์ หรดาล (2540 : 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับ หรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



รูปที่ 3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา : พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. หน้า

66.

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการขาดดุลย์ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้อการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิวความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับโดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการมีอาการอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความ ต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำ การต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.2.1 แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคลิก ภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้าน สรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น

2.2.2 แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทาง สังคม สถานะ ทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึก พึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับ และเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจ ต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย ของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จะจูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการ จูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสับสน เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอปอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น

ได้อ่านาจออย่างเป็นธรรมชาติ แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่ง กิบสัน เจ แอล ; เจ เอ็ม อีแลนวิช ; และ เจ เอช โพนเนลลี (Gibson, J. L. ; J. M. Iranewich ; and J. H. Ponnolly. 1997 : 128) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

1.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Expectancy Theory)

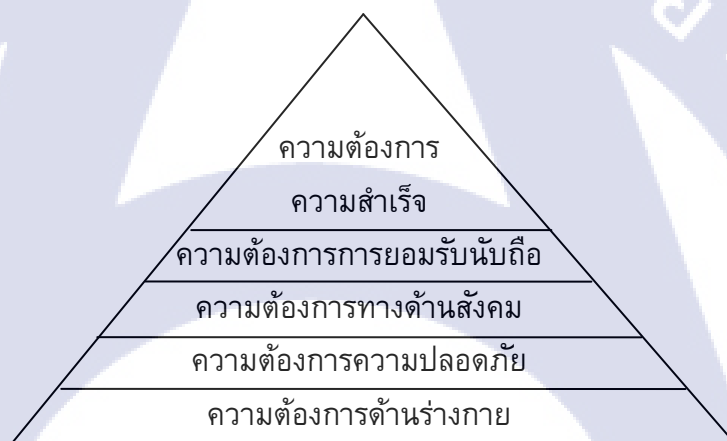
กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล ซึ่งได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

สจวร์ต คิวเตอร์กุล (2544 : 116) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ขั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ 5) ความต้องการความสำเร็จ



รูปที่ 4 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ที่มา : สจวร์ต คิวเตอร์กุล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. หน้า 116.

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ (2545 : 46) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กว่าได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงแต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่งาน

2.1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่างๆ เป็นต้น

2.1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ๆ

2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์กร ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้า และรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

2.2.2 เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา

2.2.3 เงินเดือนและค่าจ้าง

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

2.2.5 สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้

แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจูงให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 304) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและ ความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Need : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง

3.3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ อัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)

4. ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547 : 22) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ว่าแมคคิลแลนด์ นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการคือ

4.1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้อยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

4.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for Power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่างๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์กรควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมอันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543 : 28) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูม ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1.1 ความคาดหวัง

1.2 คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง หรือกลไกความคาดหวัง (Expectancy)

ตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนักและตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาส หรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือ ไม่มีโอกาส หรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือ มีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อว่าถ้าเขาทำงานเต็มที่ เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใด เขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0 คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคนๆ นั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขาจะมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกอะไรเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าเขาไม่ชอบ หรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นลบ ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง แรงจูงใจของ แต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการ

เลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของเขามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าวแล้ว

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547 : 22) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังของวูม เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานว่า ความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์ และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมวูมเชื่อว่าบุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำจะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น ในองค์กรพนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนัก ถ้าพวกเขาคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมทั้ง ถ้าผลลัพธ์เหล่านั้นจะเป็นเครื่องมือที่นำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่นๆ ได้

2. ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Expectancy Theory)

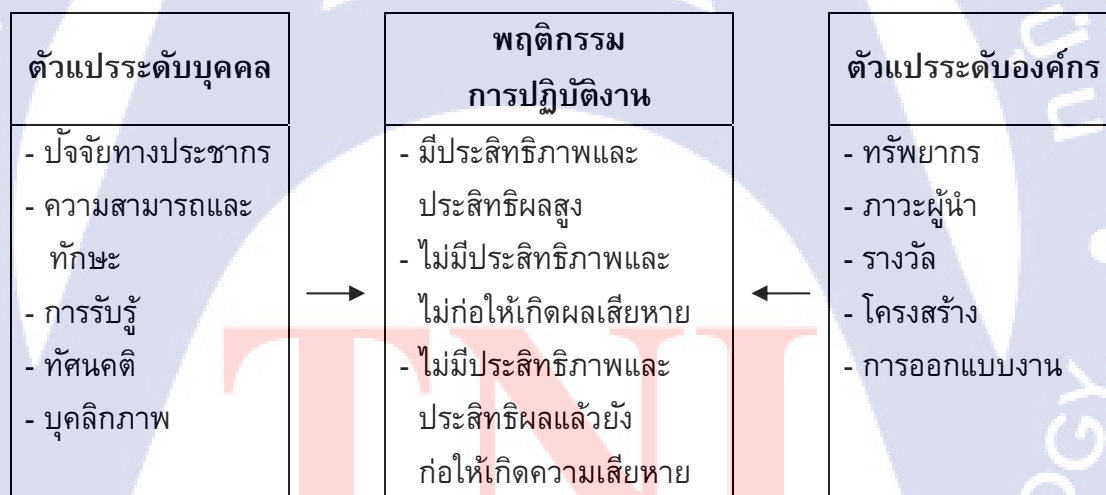
สมยศ นาวิการ (2547 : 117) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ว่า เป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ โดยพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ ได้พัฒนารูปแบบของพวกเขาขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ในรูปแบบดังกล่าว ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัลโดยตัวของเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานนั้นได้ดี องค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือนและความมั่นคงในงาน พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอก จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวก

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกลุ่มกระบวนการนั้นเน้นการศึกษาในด้านของกระบวนการ ทิศทาง หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรมโดยการกระตุ้น

การรักษาการยับยั้ง พฤติกรรมต่างๆ ที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้คือ การทำให้การรับรู้ของพนักงานในองค์กรสอดคล้องกับความพยายามและผลการทำงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิดและระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

แนวคิดพฤติกรรมการทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 18) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน และการตรวจนับสินค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร เช่น การพูดคุยในช่วงเวลาพักกลางวัน การฝันกลางวัน หรือการจารกรรมข้อมูล เป็นต้น การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์ พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลจะต้อง ให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับองค์กร



รูปที่ 5 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา : มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร (Organization Behaviors).

ตัวแปรระดับบุคคล (Individual Variables) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางประชากร (Demographic Factors) เป็นตัวแปรที่สะท้อนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ พื้นฐานทางสังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) สัญชาติ ระดับการศึกษา อายุ เชื้อชาติ และเพศ

2. ความสามารถและทักษะ (Abilities and Skills) จะมีบทบาทสำคัญในการแสดงพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล เนื่องจากพนักงานที่ไม่มีความสามารถและขาดทักษะจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ถึงแม้เขาจะมีแรงจูงใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ก็ตาม โดยที่บุคคลจะมีความสามารถและทักษะบางประการมาตั้งแต่เกิด เช่น การประสานงานอวัยวะหรือความจำ เป็นต้น ขณะที่ความสามารถหรือทักษะบางประการสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เช่น การขับรถยนต์ การใช้คอมพิวเตอร์ หรือการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น โดยผลการทำงานของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความสามารถและทักษะของเขา ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดบุคคลที่มีความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) ซึ่งจะอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์ (Job Analysis) มาประกอบการตัดสินใจ

3. การรับรู้ (Perception) เป็นการกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ตีความ และให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนจะมีมุมมองในสิ่งเดียวกันในทิศทางที่แตกต่างกัน การรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งจะรวมถึงการแปลความหมายของวัตถุ สัญลักษณ์ และบุคคลตามประสบการณ์ที่เขามี

4. ทศนคติ (Attitudes) เป็นสถานะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของบุคคล วัตถุ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเราทุกคนจะมีทัศนคติในเรื่องต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน ศาสนา ที่ทำงาน ร้านอาหาร หรือรัฐบาล เป็นต้น โดยทัศนคติบางประการจะมีความคงทน แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีข้อมูลเพิ่มเติม

5. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้ ถึงแม้ว่านักวิชาการยังไม่เข้าใจถึงการรวมตัวพัฒนาการ และการแสดงออกของบุคลิกภาพอย่างสมบูรณ์ แต่ก็มีหลักการที่เราต่างยอมรับกันดังต่อไปนี้ บุคลิกภาพจะถูกจัดเป็นระบบแบบแผน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ในบางระดับ บุคลิกภาพจะมีลักษณะผิวเผิน หรือลึกซึ้ง บุคลิกภาพจะเป็นคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนจะมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างจากบุคคลอื่น ปกติบุคลิกภาพของบุคคลจะมีได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือกะทันหัน แต่จะเป็นผลมาจากแรงกระทำต่างๆ ทั้งจากธรรมชาติและการเรียนรู้

ที่สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพสามารถจำแนกได้ดังนี้

5.1 แรงผลักดันทางพันธุกรรม (Hereditary Forces) ปัจจุบันนักวิทยาศาสตร์ได้ศึกษาและสามารถกำหนดยีน ซึ่งแสดงบุคลิกที่ถ่ายทอดจากบิดามารดาไปสู่บุตร แรงผลักดันทางพันธุกรรมเป็นเพียงแรงผลักดันเพียงปัจจัยเดียวที่เกิดจากธรรมชาติ แต่แรงผลักดันทางพันธุกรรมมีผลถึงครึ่งหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล

5.2 แรงผลักดันจากความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relationship Forces) เป็นแรงผลักดันสำคัญที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว ตั้งแต่ พ่อ-แม่ พี่-น้อง ปู่-ย่า ตา-ยาย และสมาชิกอื่นในครอบครัว ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมและกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล

5.3 แรงผลักดันจากวัฒนธรรม (Culture Forces) เป็นแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ที่เราส่วนใหญ่ไม่ได้ตระหนักถึงเนื่องจากเราต่างเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization) อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกันจะมีแบบแผนของพฤติกรรมร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแต่ละสังคม ทำให้ผู้บริหารต้องตื่นตัว เปิดกว้าง และบริหารงานให้บุคคลแสดงออกอย่างสอดคล้องกัน

5.4 แรงผลักดันจากชนชั้นทางสังคมและสมาชิกในกลุ่ม (Social Class and Other Group Membership Forces) เป็นแรงผลักดันอีกด้านหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากชนชั้นทางสังคมจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ เช่น ตนเอง บุคคลอื่น งาน อำนาจหน้าที่ และเงิน เป็นต้น ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ทฤษฎีการเสริมแรงใจ (Reinforcement Theory)

เสนาะ ตีแยว (2544 : 222) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงใจมีสาระสำคัญว่าผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงใจสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่างๆ คือ

1. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive Explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงเขาก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

2. การเสริมแรงเชิงใจ (Reinforcement Explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีก เพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงเชิงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

3. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of Effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้นการเสริมแรงเชิงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

3.1 การเสริมแรงเชิงใจในทางบวก (Positive Reinforcement) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้น ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยกหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

3.2 การเสริมแรงเชิงใจในทางลบ (Negative Reinforcement) บางครั้งเรียกว่าการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการและลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง โดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดตักตวงพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวัน เมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่ง ผู้จัดการก็เลิกพูดตักตวง

3.3 การทำให้หมดไป (Extinction) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลง หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงาน ผู้จัดการจึงปรึกษาหารือกับกลุ่มทำงานของพนักงานคนนั้นเพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

3.4 การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงเชิงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลง หรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไป โดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน

หลักในการเสริมแรงเชิงใจจะต้องยึดถือหลัก 2 ข้อ คือ ประการแรก การเสริมแรงเชิงใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Law of Contingency Reinforcement) เพื่อทำให้การเสริมแรงเชิงใจมีคุณค่าสูงสุด นั่นคือ การเสริมแรงเชิงใจอาจมากหรือน้อยตามสถานการณ์ ประการที่สอง การเสริมแรงเชิงใจต้องการกระทำทันที (Law of Immediate Reinforcement) หมายถึง ควรกระทำทันทีเมื่องานเสร็จหรือปรากฏผลงานไม่ควรปล่อยเวลาผ่านไปนาน แผนการเสริมแรงเชิงใจแบ่งเป็น 2 อย่างคือ การเสริมแรงเชิงใจอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) หมายถึง การจ่ายให้ทุกครั้งเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ต้องการนั้น เช่น บริษัท ABC จำกัด จะจ่ายค่านายหน้าขายให้ทุกครั้งที่ได้ซึ่งประมาณ 25-50% ของยอดขาย และการเสริมแรงเชิงใจเป็นงวด (Intermittent Reinforcement) หมายถึง การจ่ายเมื่อสิ้นงวดการจ่ายตามวิธีนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมถาวรกว่าการจ่ายให้อย่างต่อเนื่อง แต่การจ่ายอย่างต่อเนื่องจะกระตุ้นให้เกิด

พฤติกรรมเร็วกว่า ดังนั้น ควรใช้วิธีผสมคือใช้การเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการระดับหนึ่งจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงจูงใจเป็นงวดเพื่อรักษาพฤติกรรมที่ถาวรไว้

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการทำงานนั้นความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม บุคคลที่รับรู้สิ่งต่างๆ มีทัศนคติ และบุคลิกภาพแตกต่างกันก็จะทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอาจเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กรได้ ซึ่งองค์กรจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรละเลยก็จะทำให้การบริหารคนเกิดปัญหา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด เริ่มก่อตั้งครั้งแรกในปี พ.ศ. 2531 โดยใช้ชื่อว่า “บริษัท โอเรียลตัล อิเล็กทรอนิกส์ ดีไวท์” เป็นบริษัทร่วมทุนกับ บริษัท โตโยคอม จำกัด แห่งประเทศญี่ปุ่น ได้จดทะเบียนตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดำเนินธุรกิจหลักด้านการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งออก 100% และในปี 2548 บริษัท โตโยคอม จำกัด ได้มีการร่วมกิจการกับบริษัทในกลุ่ม เซโก เอปสัน และเปลี่ยนชื่อเป็นว่า “บริษัท เอปสัน โตโยคอม (ไทยแลนด์) จำกัด” ในปี 2549 และเปลี่ยนเป็น “บริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด” ในปี 2556

บริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มบริษัท เซโก เอปสัน ให้เป็นโรงงานผลิตหลักในกลุ่มผลิตภัณฑ์ Quartz Crystal Devices ส่งผลให้มีการขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอด 3 ปีที่ผ่านมา ซึ่งในช่วงเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมาบริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ได้มีผลงานอย่างต่อเนื่อง และบริษัทฯ มีปรับปรุงและการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดแผนการอบรมพนักงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมทักษะของพนักงานให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น

บริษัท หมายถึง บริษัท เอปสัน ฟรีชิชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจหลักด้านการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 239-239/1 หมู่ที่ 7 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 24190

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กม. 18 วิศวกรรม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กวี แยมกลีบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ตามแผนงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็กจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัยรองลงมาความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นลำดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่ 4 และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระดับการศึกษา มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ

- 1) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ
- 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนครโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ปัญญา จันรอด (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกรับ ด้านเนื้อหาแตกต่างอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกรับ แตกต่างกันในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย

ทนายท กาญจนะจิตรา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง แรงจูงใจกับระยะเวลาในการทำงานและคงอยู่ของพนักงาน บริษัท แอร์โรเฟลิกซ์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่การงานส่วนความสัมพันธ์ของพนักงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความราบรื่นรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งและผลงานที่ทำสำเร็จการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นธรรมการได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล พบว่าพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรต่าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงานนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ศิริพร โอพาธรรมรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติณพ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีในระดับค่อนข้างมากโดยแรงจูงใจในการทำงาน อันดับ 1 และ อันดับ 2 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจ อันดับ ที่ 3 คือ แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับ ที่ 1 คือ ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงานปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันดับ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัท/ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ ผลการศึกษา พบว่า

1. พยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ ส่วนมากมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลตามปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในศูนย์ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง และรายได้ ไม่พบความแตกต่าง
3. พยาบาลที่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพมีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาลเทคนิค
4. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันสูงกว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
5. พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจสูงกว่า พยาบาลที่มีภูมิลำเนานอกสถานที่ปฏิบัติงาน

สุรัตน์ สังวาลย์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัดในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัดในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

เช่นเดียวกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ทั้งในปัจจุบันแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือ บริษัทก่อสร้าง จำกัด ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันทั้งภาพรวมและทุกรายด้านจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น สรุปว่า แรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานมีด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งแรงจูงใจด้านต่างๆ นี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนแต่ละด้านจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่ อาจมีลักษณะเป็นครั้งคราวไม่คงทนถาวร การเปลี่ยนแปลงของสภาพแรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่จะต้องคอยสังเกตและแก้ไข เมื่อเกิดสภาพการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของพนักงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปโดยย่อเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. ด้านลักษณะเวลาของการทำงาน พบว่า คุณลักษณะงานที่ส่งผลกระทบกับการทำงานพนักงานจะมีผลสัมพันธ์โดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง รวมถึงการประสานงาน การปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้องจะมีความส่วนส่งเสริมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบของการศึกษา
2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบของการศึกษา

ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างานของฝ่ายการผลิตที่ทำงานเป็นกะของบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด จำนวน 1,119 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล : ข้อมูลวันที่ ธันวาคม 2556) หน่วยวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่ พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด มีจำนวน 300 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้ว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ ทาโร (Yamane, Taro. 1970 : 886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{1,119}{(1 + 1,119(0.05)^2)}$$

$$n = 294.67$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้างนี้ 300 คน

2. การสุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่ม

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษาค้างการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนตามสายงานของแต่ละหน่วยผลิต เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาค้างนี้ ดังนี้

จำนวนตัวอย่างแต่ละแผนก = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 2 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ลำดับ	หน่วยงานผลิต	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	หน่วยงานผลิต 1 (Quartz Wafer Production)	516	138
2	หน่วยงานผลิต 2 (Quartz Assembly Production)	528	142
3	ฝ่ายควบคุมคุณภาพในหน่วยงานการผลิต	75	20
	รวม	1,119	300

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน
2. ด้านความมั่นคงในงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) กำหนดการให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายความว่า มากที่สุด
- 4 หมายความว่า มาก
- 3 หมายความว่า ปานกลาง
- 2 หมายความว่า น้อย
- 1 หมายความว่า น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด มีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีการของเบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 37) ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจมาก
- ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
- ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อโนวัต เจริญสุข สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2. อาจารย์พงศ์ศักดิ์ สายธัญญา สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
3. นายเดชฤทธิ์ แดงบุปผา ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC ได้ดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ทุกหัวข้อ

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Tryout) เพื่อให้ได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899 ถือว่าแบบสอบถามนี้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ถึงบริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการศึกษา
2. ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 300 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ผู้ศึกษาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ผู้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ ของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน ($n = 300$)

จำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	13.7
หญิง	259	86.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	26	8.7
20 - 30 ปี	185	61.7
31 – 40 ปี	81	27.0
41 ปีขึ้นไป	8	2.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และน้อยที่สุดมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	262	87.4
ปริญญาตรี	34	11.3
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามสถานะภาพการสมรส ของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300)

สถานะภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	166	55.3
สมรส	134	44.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามสถานะภาพสมรส พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุงาน ของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300)

จำแนกตามอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	51	17.0
2-3 ปี	66	22.0
3-5 ปี	74	24.7
5 ปีขึ้นไป	109	36.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา มีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และมีอายุงานต่ำกว่า 2 ปีน้อยที่สุดจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามรายได้ ของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน (n = 300)

จำแนกตามรายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	53	17.7
10,000-15,000 บาท	135	45.0
15,001-20,000 บาท	83	27.7
20,001-30,000 บาท	23	7.7
30,001 บาทขึ้นไป	6	2.0
Total	300	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และมีรายได้ระหว่าง 30,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม 4 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.60	0.59
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.49	0.71
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.48	0.70
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.49	0.69
รวม	4.63	0.55

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.60) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.49) ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน

ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	Mean	S.D.
1. ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม	4.37	0.71
2. ช่วงเวลาการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.23	0.79
3. ชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตที่เพิ่มขึ้น	4.22	0.79
4. การปรับเปลี่ยนเวลาการทำงาน มีผลต่อจำนวนวันหยุดต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น	4.24	0.75
5. ช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงกะ มีความเหมาะสม	4.32	0.77

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของเวลาการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.37) รองลงมา คือ ช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงกะ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.32) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.22)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานบริษัท เอบีสัน พรินซ์ชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.
1. การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้น	4.24	0.89
2. การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น	4.20	0.79
3. การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการพิจารณาจ่ายโบนัสรายปีที่เพิ่มขึ้น	4.10	0.90
4. การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความมั่นคงด้านการดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน	4.16	0.82
5. การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.85

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนเวลาส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.20) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการพิจารณาจ่ายโบนัสรายปีที่เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.10)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Mean	S.D.
1. การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น	4.16	0.87
2. การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะคนที่หลากหลายขึ้น	4.16	0.89
3. การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	4.11	0.88
4. การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการประสานงานกับหัวหน้างานมากขึ้น	4.13	0.86
5. การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มวันหยุดงานเพื่ออยู่กับครอบครัวมากขึ้น	4.21	0.86

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มวันหยุดงานเพื่ออยู่กับครอบครัวมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น และการปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะคนที่หลากหลายขึ้นซึ่งมีค่าเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.11)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	Mean	S.D.
1. บริษัท มีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	4.18	0.90
2. พนักงานมีความพอใจ กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา	4.20	0.89
3. พนักงานมีความรู้สึกยอมรับ สวัสดิค่าตอบแทนเพื่อชดเชยกับวันหยุดที่เปลี่ยนไป	4.15	0.87
4. พนักงานมีความพอใจในสวัสดิการด้านรถรับส่ง ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้ตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป	4.15	0.87
5. พนักงานมีความพอใจกับการกำหนดเวลาพัก ที่บริษัท พิจารณาจัดให้สอดคล้องกับเวลาการทำงานต่อวัน	4.19	0.84

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความพอใจ กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมา คือ พนักงานมีความพอใจกับการกำหนดเวลาพัก ที่บริษัทพิจารณาจัดให้สอดคล้องกับเวลาการทำงานต่อวัน (ค่าเฉลี่ย = 4.19) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีความรู้สึกยอมรับ สวัสดิค่าตอบแทนเพื่อชดเชยกับวันหยุดที่เปลี่ยนไป และพนักงานมีความพอใจในสวัสดิการด้านรถรับส่ง ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้ตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป (ค่าเฉลี่ย = 4.15)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 14-19

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ชาย		หญิง	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.54	0.64	4.61	0.58
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.32	0.88	4.51	0.68
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.29	0.72	4.51	0.70
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	0.69	4.53	0.68

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ทั้งเพศชายและหญิงมีความพอใจด้านลักษณะของเวลาการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.54 และ 4.61 ตามลำดับ รองลงมา คือ พนักงานเพศชายมีความพอใจกับด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.32) พนักงานเพศหญิงมีความพอใจกับด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.53) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของเพศชาย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) เพศหญิง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.51)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ต่ำกว่า 20 ปี		20-30 ปี		31-40 ปี		41 ปีขึ้นไป	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.85	0.37	4.62	0.56	4.51	0.65	4.25	0.89
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.88	0.33	4.50	0.68	4.35	0.79	4.38	0.92
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.92	0.27	4.50	0.69	4.31	0.75	4.38	0.74
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.88	0.33	4.49	0.68	4.37	0.75	4.25	0.71

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.92) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85)

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49)

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31)

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.38) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.59	0.60	4.62	0.55	5.00	0.00
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.48	0.72	4.50	0.66	5.00	0.00
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.47	0.71	4.53	0.66	5.00	0.00
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.46	0.70	4.62	0.60	5.00	0.00

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.50)

พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย = 5.00)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพสมรส กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	โสด		สมรส	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.64	0.56	4.55	0.62
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.52	0.70	4.44	0.72
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.56	0.67	4.39	0.73
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.51	0.68	4.46	0.71

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

พนักงานโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51)

พนักงานที่สมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามอายุงาน กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ต่ำกว่า 2 ปี		2-3 ปี		3-5 ปี		5 ปีขึ้นไป	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	4.57	0.61	4.76	0.43	4.59	0.55	4.52	0.67
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.45	0.81	4.62	0.60	4.50	0.62	4.41	0.77
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.59	0.67	4.62	0.60	4.47	0.73	4.36	0.74
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.57	0.64	4.61	0.60	4.45	0.72	4.40	0.73

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

พนักงานที่มีอายุงาน 2-3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61)

พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามรายได้ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ กับภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	ต่ำกว่า 10,000		10,000 - 15,000		15,001 - 20,000		20,001 - 30,000		30,001 บาทขึ้นไป	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
1. ด้านลักษณะของ เวลาการทำงาน	4.66	0.52	4.53	0.66	4.67	0.52	4.70	0.56	4.33	0.52
2. ด้านความมั่นคง ในงาน	4.40	0.72	4.44	0.75	4.57	0.65	4.57	0.73	4.83	0.41
3. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.42	0.75	4.46	0.71	4.53	0.69	4.65	0.57	4.33	0.82
4. ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ	4.45	0.67	4.44	0.73	4.57	0.63	4.57	0.73	4.33	0.82

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานบริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.40)

พนักงานที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.44)

พนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.67) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53)

พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.70) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57)

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.83)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นภาพรวมทั้งสิ้น 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงสภาพรถรับ-ส่ง ให้มีสภาพที่ปลอดภัย ตรงต่อเวลาและมีความสะอาดที่ดียิ่งขึ้น
2. อยากให้บริษัทพิจารณาเพิ่มเติมสวัสดิการค่าตอบแทนค่ากะ และค่าอาหารให้มีความทัดเทียมกับบริษัทรอบข้างในเขตนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน
3. อยากให้บริษัทพิจารณาเพิ่มเติมสวัสดิการค่าเช่าบ้าน และมีความเท่าเทียมกันทั้งพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เดียวกัน และต่างพื้นที่กันกับบริษัท
4. อยากให้บริษัทพิจารณาจัดสรรร้านค้ามาให้บริการอาหาร ในเวลากลางคืนของวันอาทิตย์เพิ่มเติม
5. อยากให้บริษัทพิจารณาเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งครอบครัว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,119 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน ทาโร (Yamane, Taro. 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษา ใช้การสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนตามสายงานของแต่ละหน่วยผลิต เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีซซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.4 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.3 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.3 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา คือ มีอายุงานระหว่าง

3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 มีอายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.0 และมีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.7 และมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.0

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.49 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.48 ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของเวลาการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา คือ ช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงกะ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.32 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.22

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.49 โดย รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนเวลาส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการพิจารณาจ่ายโบนัสรายปีที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.10

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟรีชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มวันหยุดงานเพื่ออยู่กับครอบครัวมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น และการปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะคนที่หลากหลายขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.16 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.11

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.49) โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีความพอใจ กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คือ พนักงานมีความพอใจกับการกำหนดเวลาพัก ที่บริษัทพิจารณาจัดให้สอดคล้องกับเวลาการทำงานต่อวัน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีความรู้สึกยอมรับ สวัสดิการตอบแทนเพื่อชดเชยกับวันหยุดที่เปลี่ยนไป และพนักงานมีความพอใจในสวัสดิการด้านรถรับส่งที่บริษัทพิจารณาจัดให้ตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ย 4.15

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า

3.1 พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทั้งเพศชายและหญิงมีความพอใจด้านลักษณะของเวลาการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.54 และ 4.61 ตามลำดับ รองลงมา คือ พนักงานเพศชายมีความพอใจกับด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.32) พนักงานเพศหญิงมีความพอใจกับด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.53) รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของเพศชาย คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) เพศหญิง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.51)

3.2 พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกันพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.92) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.85) พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.38) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25)

3.3 พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.50) พนักงานที่มี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย = 5.00)

3.4 พนักงานบริษัท เอปสัน พีริซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พนักงานโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51) พนักงานที่สมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39)

3.5 พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พนักงานที่มีอายุงาน 2-3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงาน สูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.61) พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36)

3.6 พนักงานบริษัท เอปัสัน ฟรีชชีน (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.66) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.40) พนักงานที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.44) พนักงานที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.67) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53) พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.70) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57) พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.83)

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของเวลาการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าช่วงเวลาที่บริษัทจะเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมทั้งระยะเวลาการทำงานต่อวัน และวิธีการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน จากผลการสำรวจในหัวข้อช่วงเวลาการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย 4.23 อีกทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาที่เปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนทำให้พนักงานปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ่วมมี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. พนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) ได้มีแนวทางในการจูงใจโดยมีการกำหนดชั่วโมงทำงานหลัง 8 ชั่วโมง เป็นการทำงานล่วงเวลาของทุกวันทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานได้รับรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงกับงานที่รับผิดชอบอยู่ อีกทั้งการกำหนดให้ทำงาน 24 ชั่วโมงต่อวัน และ 30 วันต่อเดือน โดยเฉลี่ย จะส่งผลให้บริษัทสามารถเพิ่มกำลังการผลิต และส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าได้ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการจ้างงานได้อย่างต่อเนื่อง ยิ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นคงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัย ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา (2552 : 68) และกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการลำดับขั้นที่ 1 และ 2 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

3. พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงนั้นสามารถทำให้พนักงานมีโอกาสนำชีวิตร่วมกับครอบครัวได้มากขึ้น เนื่องจากบริษัทจะมีการพิจารณาปรับกะให้สอดคล้องคู่สมรสของพนักงาน และช่วงเวลาในการทำงานที่มีการหมุนเวียนสลับกันนั้น ทำให้พนักงานมีโอกาสดำเนิน ประสานงานและปรึกษางานกับหัวหน้างานได้มากขึ้น จากการศึกษาสอดคล้องกับกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการลำดับขั้นที่ 2 และ 3 คือ ความต้องการการยอมรับนับถือความต้องการทางด้านสังคมในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ในทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ความ

ต้องการความผูกพัน ในทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ และเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเช่นกัน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างกันในที่ทำงานไม่ดี จะทำให้การสื่อสารระหว่างกันของผู้ที่ทำงานร่วมกันเกิดการสะดุด งานไม่ลื่นไหล ข้อมูลข่าวสารไม่กระจายไปทั่วถึงทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพได้

4. พนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า บริษัท ได้มีแนวทางในการจูงใจโดยมีการกำหนดชั่วโมงทำงานหลัง 8 ชั่วโมง เป็นการทำงานล่วงเวลาของทุกวันทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาทุกวัน อีกทั้งบริษัทมีการพิจารณาเพิ่มเติมรายได้ในวันทำงานที่หมุนเวียนมาตรงกับวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเคยเป็นวันหยุดปกติของพนักงาน ทำให้พนักงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการกำหนดเวลาพักให้เหมาะสมกับช่วงเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกความผ่อนคลายจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ซึ่งพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยน้อย และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของฟอร์เตอร์และลอว์เลอร์ ซึ่งกล่าวว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ โดยถือเป็นทั้งผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และยังสอดคล้องกับกลุ่มทฤษฎีเนื้อหาไม่ว่าจะเป็นความต้องการลำดับขั้นที่ 1 และ 2 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บริษัท เอปสัน ฟรีชิซัน (ไทยแลนด์) จำกัด ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จัดฝึกอบรมพนักงานตามความจำเป็น เพื่อให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน บริษัทควรรักษากิจกรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมวอล์ค แรลลี่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น ซึ่งควรกำหนดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันทุกกะ

ทุกกลุ่ม โดยเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปในแต่ละปี ทั้งนี้ เพราะเป็นกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละฝ่ายแต่ละหน่วยงาน ที่อาจติดต่องานในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานกัน บางครั้งอาจไม่เคยได้เห็นหน้ากัน ติดต่อประสานงานกันผ่านทางโทรศัพท์ เมื่อได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันก็จะทำให้เกิดความสนิทสนม กลมเกลียว ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกมีความสุข ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ระดับหนึ่ง

1.2 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญพิจารณาสวัสดิการต่างๆ ให้ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับบริษัทที่ประกอบกิจการในพื้นที่เดียวกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และลดอัตราเสี่ยงในการโยกย้ายแรงงาน รวมทั้งควรปรับปรุงมาตรฐานของรถรับส่ง ให้มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีต่อพนักงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญในการประเมินผลงานพนักงานที่มีความเสมอภาคและเป็นมาตรฐาน เพื่อให้กระบวนการพิจารณาการให้ผลตอบแทนรายปี เช่น อัตราเงินขึ้น และโบนัส สามารถประเมินได้ตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานของพนักงานในส่วนงานสนับสนุนการผลิตด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ควรมีการทำผลสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ต่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาพิจารณาหาจุดยอมรับของทั้งสองฝ่าย

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กวี แยมกลีบ. (2550, มิถุนายน). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 1(2) : 67-78.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส.
- ทายาท กาญจนะจิตรา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังแรงจูงใจกับระยะเวลาในการทำงานและคงอยู่ของพนักงาน บริษัท แอร์โรเฟล็กซ์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สม. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

- พนเตร ศรีประทุม. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชอาปอร์ชเลน จำกัด**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท พีเคอินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behaviors)**. กรุงเทพฯ : ด้านสหวิชาการพิมพ์.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). **คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวรรรม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). **ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). **แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริพร โอพาธรรมรัตน์. (2546). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีบริษัทอดินพจำกัด**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- . (2548). **การวิจัยธุรกิจ (Business Research)**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- สิริพร อำไพศรี. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุรัตน์ สังวาลย์. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัดในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรงค์ โคว์ตระกูล. (2544). **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, Clayton P. (1979). **A New Theory of Human Needs : Organizational Behavior and Human Performance**. New York : McGraw-Hill.
- Gibson, J. L. ; J. M. Iranewich ; and J. H. Ponnely. (1997). **Organization : Structure Processes, Behavior**. 7th ed. Boston : Richard D. Irwing Inc.
- Herzberg, F. ; Mausner, B. ; and Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- McClelland, David C. (1962). **Business Drive and National Achievement**. New York : D. Van Nostrand.
- Shine. (2551). **การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://shine-management-tips.blogspot.com/2008/01/blog-post.html>

Yamane, Taro. (1970). **Statistics : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper
International Edition.



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ภาคผนวก

TNI

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

TNI

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ประเทศไทย จำกัด

3. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษา เพื่อการศึกษาต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความจริง

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นายธีรภัทร อุ่นอารมณ)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

**แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด**

วัตถุประสงค์ : ในการสำรวจความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด นี้ จัดทำเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการคำนวณค่าทางสถิติเพื่อใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น

โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 20 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

5. อายุงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2 - 3 ปี

☐ 3 - 5 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

6. รายได้

☐ น้อยกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 - 15,000 บาท

☐ 15,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001 - 30,000 บาท

☐ 30,001 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของ
พนักงานบริษัท เอปสัน พรีซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลัง
ข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน					
1.1	ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม					
1.2	ช่วงเวลาการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน					
1.3	ชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตที่เพิ่มขึ้น					
1.4	การปรับเปลี่ยนเวลาการทำงาน มีผลต่อจำนวนวันหยุดต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น					
1.5	ช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงกะ มีความเหมาะสม					
2.	ด้านความมั่นคงในงาน					
2.1	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้น					
2.2	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น					
2.3	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการพิจารณาจ่ายโบนัสรายปีที่เพิ่มขึ้น					
2.4	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความมั่นคงด้านการดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน					
2.5	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง					

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
3.1	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะกับเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น					
3.2	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสพบปะคนที่หลากหลายขึ้น					
3.3	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น					
3.4	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มโอกาสเรื่องการประสานงานกับหัวหน้างานมากขึ้น					
3.5	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการเพิ่มวันหยุดงานเพื่ออยู่กับครอบครัวมากขึ้น					
4.	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
4.1	บริษัท มีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น					
4.2	พนักงานมีความพอใจ กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา					
4.3	พนักงานมีความรู้สึกยอมรับ สวัสดิค่าตอบแทนเพื่อชดเชยกับวันหยุดที่เปลี่ยนไป					
4.4	พนักงานมีความพอใจในสวัสดิการด้านรถรับส่ง ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้ตามเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป					
4.5	พนักงานมีความพอใจกับการกำหนดเวลาพัก ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้สอดคล้องกับเวลาการทำงานต่อวัน					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

----- ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ -----

ภาคผนวก ข.

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

โดยหาค่า IOC (Item – Objective Congruence Index)

TNI

ส่วนที่ 1 : ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของ
เนื้อหาในส่วนของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1	เพศ (ชาย, หญิง)	1	1	1	1
2	อายุ (ต่ำกว่า 20 ปี, 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41 ปีขึ้นไป)	1	1	1	1
3	ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญา ตรี, สูงกว่าปริญญาตรี)	1	1	1	1
4	สถานภาพสมรส (โสด , สมรส)	1	1	1	1
5	อายุงาน (น้อยกว่า 2 ปี, 2-3 ปี, 3-5 ปี, 5 ปีขึ้นไป)	1	1	1	1
6	รายได้ (น้อยกว่า 10,000 บาท, 10,000 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 30,000 บาท, 30,001 บาทขึ้นไป)	1	1	1	1

ส่วนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
1.	ด้านลักษณะของเวลาการทำงาน	1	1	1	1
1.1	ระยะเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม				
1.2	ช่วงเวลาการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน	1	1	1	1
1.3	ชั่วโมงการทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1
1.4	การปรับเปลี่ยนเวลาการทำงาน มีผลต่อจำนวนวันหยุดต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1
1.5	ช่วงเวลาในการเปลี่ยนแปลงกะมีความเหมาะสม	1	1	1	1
2.	ด้านความมั่นคงในงาน	1	1	1	1
2.1	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ท่านมีรายรับที่เพิ่มขึ้น				
2.2	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1
2.3	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้บริษัทมีความสามารถในการพิจารณาจ่ายโบนัสรายปีที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
2.4	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ บริษัทมีความมั่นคงด้านการ ดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน	1	1	1	1
2.5	การปรับเปลี่ยนเวลา ส่งผลให้ บริษัทมีความสามารถในการ จ้างงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	1	1	1	1
3.1	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการ เพิ่มโอกาสพบปะกับเพื่อน ร่วมงานใหม่มากขึ้น				
3.2	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการ เพิ่มโอกาสพบปะคนที่ หลากหลายขึ้น	1	1	1	1
3.3	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการ เพิ่มโอกาสเรื่องการพัฒนา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น	1	1	1	1
3.4	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการ เพิ่มโอกาสเรื่องการ ประสานงานกับหัวหน้างาน มากขึ้น	1	1	1	1
3.5	การปรับเปลี่ยนเวลา เป็นการ เพิ่มวันหยุดงานเพื่ออยู่กับ ครอบครัวมากขึ้น	1	1	1	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ค่า IOC
4.	ด้านผลตอบแทนและ	1	1	1	1
4.1	สวัสดิการ บริษัท มีการพิจารณา ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น				
4.2	พนักงานมีความพอใจ กับ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน ล่วงเวลา	1	1	1	1
4.3	พนักงานมีความรู้สึกรับ สวัสดิค่าตอบแทนเพื่อชดเชย กับวันหยุดที่เปลี่ยนไป	1	1	1	1
4.4	พนักงานมีความพอใจใน สวัสดิการด้านรถรับส่ง ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้ตาม เวลาที่เปลี่ยนแปลงไป	1	1	1	1
4.5	พนักงานมีความพอใจกับการ กำหนดเวลาพัก ที่บริษัทฯ พิจารณาจัดให้สอดคล้องกับ เวลาการทำงานต่อวัน	1	1	1	1

สรุปผล IOC เฉลี่ย = 1