

การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปีการศึกษา 2556

การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำ โครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.พรศิริ จงกล)

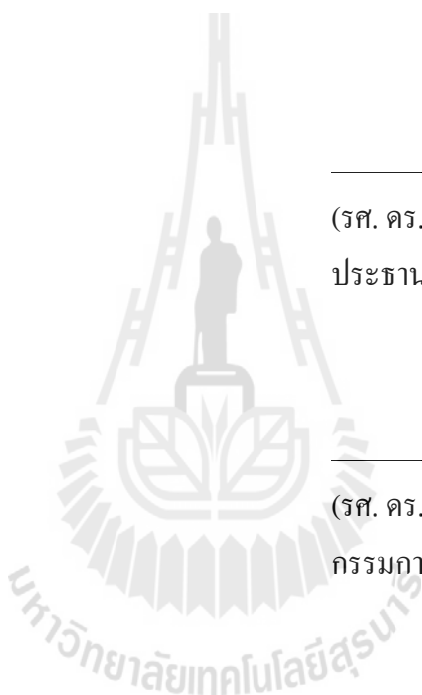
กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.ปรีชาพร โภษา)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์



วินัย ขอนทอง : การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร (STUDY OF MOTIVATION OF THAI AND OVERSEA WORKERS IN CONSTRUCTION BUSINESS) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคารในการศึกษารุ่นนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจงความถี่ ในรูปของตารางสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่า t – test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.4 และเพศหญิง ร้อยละ 39.6 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ 31-40 ปี ร้อยละ 20.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 31.8 มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 13.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000-10,000 บาท ร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ น้อยกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 23.7 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวไทย ร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ กัมพูชา ร้อยละ 30.2 และเป็นแรงงานประเภทรายวัน ร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ราย 15 วัน ร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับยกย่อง ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

WINAI KHONTHONG : STUDY OF MOTIVATION OF THAI AND
OVERSEA WORKERS IN CONSTRUCTION BUSINESS. ADVISOR :
ASSOC. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The objective of this project was to study motivation of Thai and oversea workers in construction business. The samples were 384 Thai and oversea workers who worked as daily workers or monthly workers in Pak Chong District, Nakhon Ratchasima. The sampling method was purposive. A set of questionnaire was used to collect data and then statistical software was used to analyze data and compute percentage, mean, and standard deviation. T-test and F-test were performed to test hypothesis at 0.05 significant level. The results showed that the male samples were 60.4% whereas the female samples were 39.6%. The samples with age between 20-30 years old were 63.5%, followed by those with age between 31-40 years old. Married status accounted for 64.6% and single status accounted for 31.8%. The samples who graduated junior high school were 71.6% and those who graduated high school were 13.8%. Most samples earned 8,000-10,000 Bahts per month. Thai workers accounted for 55.7%, followed by Cambodian workers accounted for 30.2%. Forty seven percent of samples worked on daily basis, whereas thirty two percent of samples worked on monthly basis.

The overall motivation for the work of Thai and oversea workers in Pak Chong District was at moderate level. Considering the detail of motivation, it was found that interpersonal relationship was at high level, followed by task and working condition which was also at high level. Recognition, income and compensation, and opportunity and prosperity were at moderate level.

School of Civil Engineering
Academic Year 2013

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยดี ทั้งนี้เพราะข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์และบุคคลหลาย ๆ ท่าน

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ รองศาสตราจารย์ ดร. พรศิริ จงกลที่ยอมเสียสละเวลา คอยช่วยเหลือดูแลตรวจทานแก้ไขในการเรียบเรียงงานวิจัยฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานโครงการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้เรื่องวิชาการ ให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำโครงการมหาบัณฑิตจนสำเร็จ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยที่ช่วยอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลือ ในการศึกษาและทำโครงการฉบับนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้ประกอบการ หัวหน้างานในธุรกิจก่อสร้าง รวมถึงผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาตินี่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บพพการี คณาจารย์ เพื่อน และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดเวลาในการศึกษาและการทำงานมหาบัณฑิตในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วินัย ขอนทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน.....	26
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

4	ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล	42
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.2	แรงจูงใจในการทำงาน	44
4.3	ผลการทดสอบสมมติฐาน	52
5	สรุปและข้อเสนอแนะ	61
5.1	สรุปผลการวิจัย	61
5.2	ข้อเสนอแนะ	64
	เอกสารอ้างอิง	67
	ภาคผนวก	72
	ประวัติผู้เขียน	81



สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
3.1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละตัวที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถาม.....	40
4.1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.....	45
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	46
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน.....	47
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับยกย่อง.....	48
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน.....	50
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	51
4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ.....	53
4.9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	53
4.10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	54
4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	56
4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57
4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามประเทศถิ่นกำเนิด.....	58
4.14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามประเภทแรงงาน.....	59

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory).....	12



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นผลดีต่อองค์กร องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะบุคลากรจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายของงานการดำเนินงานธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กขนาดใหญ่ องค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ต่างต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของพนักงานเอง ซึ่งมีทั้งความต้องการทางชีววิทยา และความต้องการทางสังคม นอกเหนือจากค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีกำลังใจและมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด นำไปสู่ความรู้สึกรักและความภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรเพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ พนักงาน ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล (พนัส หันนาคินทร์, 2553)

ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราสูงทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ความต้องการด้านแรงงานก่อสร้างเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ดังนั้นแรงงานก่อสร้างจึงอพยพมาจากชนบทพากันเข้ามาหางานในเขตอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งการจ้างงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างกำลังขยายตัวอย่างกว้างขวาง ส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเพื่อใช้ในการดึงดูดใจแรงงานเหล่านี้ เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็คือสวัสดิการ โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานก่อสร้าง ซึ่งมีทั้งสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย โดยสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายนั้นมีส่วนในการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานก่อสร้าง ซึ่งแรงจูงใจถือว่าเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ช่วยลดปัญหาการดำรงชีพของแรงงานก่อสร้าง รวมถึงการทำให้แรงงานก่อสร้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทางด้านความจำเป็นและมูลเหตุจูงใจที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงานก่อสร้างนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการบังคับของกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อีกส่วนหนึ่งมาจากการเรียกร้องของแรงงานก่อสร้าง การเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และเกิดจากการที่นายจ้างจัดให้แก่แรงงานก่อสร้างเอง ทั้งหมดนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้การทำงาน เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน และทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น (ชุติกาญจน์ ศิริคำ, 2551)

จากที่มาความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร เพื่อจะได้นำข้อมูลเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างอาคาร และสนับสนุนส่งเสริมให้แรงงานก่อสร้างมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อธุรกิจก่อสร้างอาคารและเป็นแรงงานก่อสร้างที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาธุรกิจก่อสร้างอาคารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผู้ใช้แรงงานก่อสร้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในธุรกิจก่อสร้างอาคารแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384

คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เนื้อหาในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย (Independent Variable) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเทศถิ่นกำเนิด ประเภทแรงงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร" ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1.5.1 ทราบถึงระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

1.5.2 ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลให้เจ้าของกิจการ ฝ่ายบริหารในธุรกิจก่อสร้างอาคาร ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงการบริหาร และการพัฒนาองค์กร เพื่อให้แรงงานก่อสร้างมีขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน จนนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

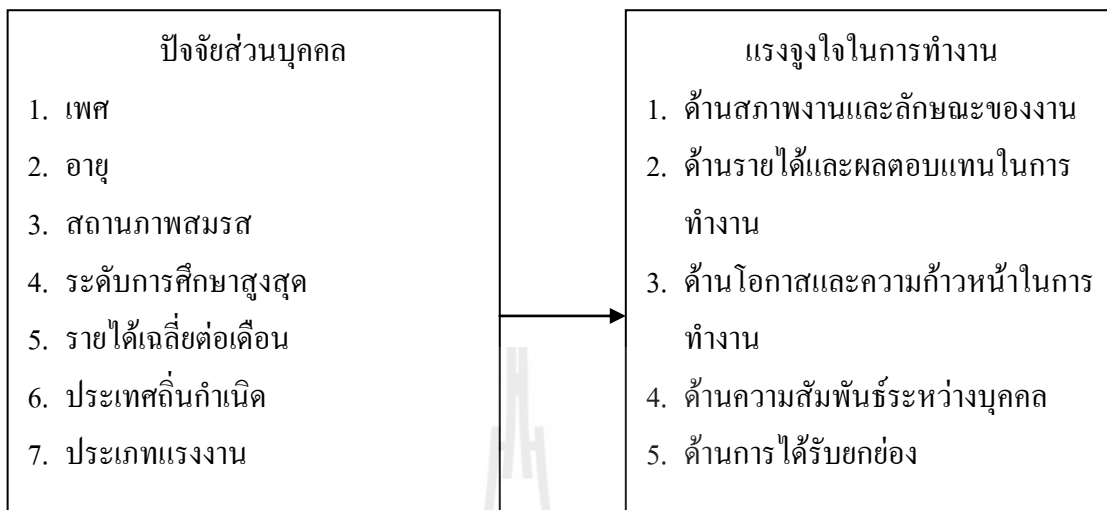
1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปขยายผล เพื่อการวิจัยต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดดังรูปที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แรงงานก่อสร้าง หมายถึง บุคคลที่ใช้กำลังออกแรงในการก่อสร้างอาคาร ซึ่งเป็นทั้งชาวไทย และต่างชาติ โดยจะได้รับค่าตอบแทนทั้งรายวัน และรายเดือน

1.7.2 แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นให้ร่างกายกระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร มีดังนี้

1.7.2.1 สภาพงานและลักษณะของงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อาคารสถานที่ บริเวณโดยรอบ รวมไปถึงปริมาณงาน ชั่วโมงทำงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

1.7.2.2 รายได้และผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการต่างๆ เช่น มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ เงินเดือน มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

1.7.2.3 โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่ง

และการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงความมั่นคงของงานที่ทำ คือความรู้สึทงงานที่รับผิตชอบและความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ

- 1.7.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับความสนใจ ไม่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน การที่หัวหน้างานช่วยสอนงาน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และอาจรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรื่องราวหรือข้อมูลในชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือนอกเหนือก็ได้
- 1.7.2.5 การได้รับยกย่อง หมายถึง บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือบุคคลอื่นในหน่วยงาน อาจรวมไปถึงบุคคลภายนอกหน่วยงานที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารด้วย ซึ่งการได้รับยอมรับอาจอยู่ในรูปแบบที่ได้รับรางวัลหรือไม่ได้รับรางวัล เช่น คำชม การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบสำหรับการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ดวงพร หุตะเสวี (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย

วัฒนา ศรีสม (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดัน หรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานใน

ตัวของมันเองภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่ได้รับการตอบสนองแล้ว

สมพงษ์ เกษมสิน(2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

บีช (Beach, 1970) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

มิชเรอมิสและฮิท (Middlemist & Hitl, 1983) ให้คำนิยามว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงปรารถนา ความเต็มใจที่จะกำหนด ชี้นำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สตีแยร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำ พฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ยั่วยุสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

เฟรน (French, 1986) กล่าวว่าแรงจูงใจคือ ความต้องการของมนุษย์ในการที่จะดิ้นรนไขว่คว้าและพยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

แมคเคนนา (McKenna, 1988) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่ประกอบขึ้นจากภาวะที่เป็นพลังภายในของบุคคล ตัวกระตุ้น และการนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเนื่องจากเขาพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายหรือต้องการ ได้รับสิ่งล่อใจ การจูงใจอย่างหนึ่งจะ ก่อให้เกิดผลหลายอย่าง ในขณะที่เดียวกันผลอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น ก็เกิดขึ้นมาจากการจูงใจหลายอย่างเช่นกัน

ด้าฟ (Daft, 1988) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ตลอด

เจท (Hodgetts, 1992) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า คือ สิ่งทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น

เอโมด (Aamodt, 1995) ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจในการทำงานหมายถึงพลังขับเคลื่อนให้พนักงานตั้งใจทำงาน

พรุนเก็ต (Plunkett, 1995) นิยามแรงจูงใจว่า หมายถึงแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกันกับการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆ มากมายที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

สเปคเตอร์ (Spector, 1996) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า “สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือสถานการณ์ภายในบุคคลซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางอย่างตั้งใจและมุ่งมั่น”

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้น และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

Atkinson (1966 อ้างถึงใน ทิตติยา, 2553) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมิน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายหรือผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญในขณะเดียวกันจะเกิดความไม่พอใจ เมื่อกระทำไม่ได้ไม่สำเร็จ

สมพงษ์ เกษมสิน (2553) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจ จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานดังนี้

2.1.2.1 เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร

2.1.2.2 สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ใน องค์กร

2.1.2.3 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2.4 ช่วยให้การควบคุมงาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย

2.1.2.5 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกาย สบายใจ และพึงพอใจในการทำงาน

2.1.2.6 การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พรรณราย ทวีทรัพย์ประภา (2550) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมคือ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขา

หรือไม่มันมักจะขึ้นอยู่กับว่า เขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า เป็นระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของตัวเอง ภายหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2550) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่าเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2551) อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับภายในจะเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือรางวัลภายในซึ่งองค์การไม่สามารถให้ได้ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีค่ามากขึ้น การลดความเครียด ความอยากรู้อยากเห็น การบรรเทาจากการบังคับ ผลสัมฤทธิ์เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับที่เกิดจากภายนอก ตัวบุคคลหรือรางวัลภายในองค์การ เช่น อาหาร การสรรเสริญ ความรู้ เงิน สถานภาพ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพแวดล้อมและลักษณะในตัวบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการ ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของตนเองหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยแรงจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

2.1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติ ตย์คานนท์ (2554: 121) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

2.1.3.1 ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา

2.1.3.2 ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน เร้าให้มีกิจกรรม

2.1.3.3 นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

คริบบิน (Cribbin, 1981: 139) คนเมื่อเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานหรือคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่ มักมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี แต่หากมีสิ่งใดก็ตามมาทำให้ความตั้งใจจริงนั้นลดต่ำลง สภาพอันเนื่องมาจากความไม่สมดุลทางจิตใจจะปรากฏขึ้นทันที คุณภาพของงานลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ โดยทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น สภาพความไม่สมดุลทางจิตใจเป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเป็นไปได้จนถึงขั้นร้ายแรง โดยไม่สามารถสังเกตได้ การจูงใจจึงเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ (Psychic income) จากผลงานของตนที่เพิ่มมากขึ้นด้วยการจูงใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ ความอุตสาหพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ หากการจูงใจลดลง ความอุตสาหะในการทำงานจะลดต่ำลงด้วย

ชูเดนและเซอร์แมน (Chruden & Sherman อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2551) ยังให้ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ช่วยลดอัตราการขาดงานและการทำงานที่เฉื่อยชา จะทำให้กำลังขวัญสูงและเกิดความพึงพอใจในงาน มีการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ลดความเครียดและความคับข้องใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาการปฏิบัติงานทำให้เพิ่มผลผลิตและลดอัตราการสูญเสียขององค์การ

โดยสรุป องค์การควรพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การจะดำเนินการไปได้อย่างดีและเจริญก้าวหน้าก็ด้วยการทำงานอย่างทุ่มเทของพนักงาน ด้วยทักษะความชำนาญที่พัฒนาด้วยการสร้างผลงานที่ดี ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คนมีความมุ่งมั่นในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การควรตระหนักไว้อยู่เสมอ เพราะหากองค์การประสบความล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานแล้ว จะทำให้คนในองค์การหมดกำลังใจ หรือหมดไฟในการทำงานและลดการทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สำเร็จในการดำเนินงานขององค์การในที่สุด

2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2552 : 124-125) กล่าวว่า นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะ ความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

2.1.4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลียงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาอาศัยได้และรู้จักฟังผู้อื่น

2.1.4.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งโดยตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้แย ขี้แค้น แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจในการตกอยู่ใต้อำนาจการนำของผู้อื่นหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

2.1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

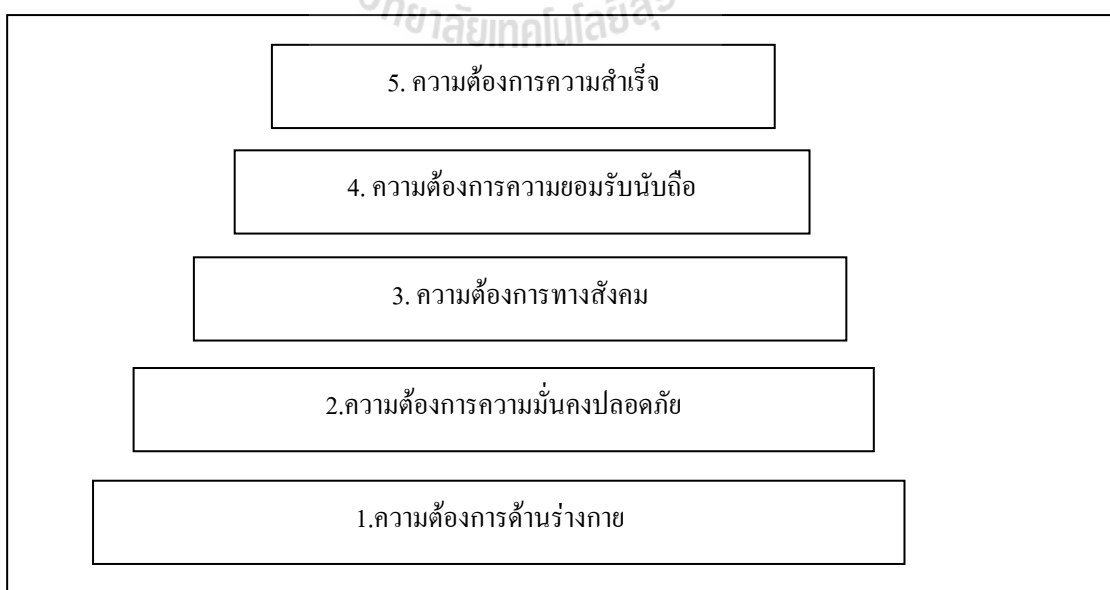
กัญญา วิณะอุปต์ (2551 : 14) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ว่าประกอบด้วย

2.1.5.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อันได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัลที่จับต้องได้ หรือสภาพทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2.1.5.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัล ที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้ สิทธิพิเศษจากการมีอำนาจซึ่งได้รับการยกย่อง

2.1.5.3 สภาพภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

- 2.1.5.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ในการสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
- 2.1.5.5 ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ อันที่มิตรถ้ามีความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีก็จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
- 2.1.5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีการทำงานให้ สอดคล้องกันความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
- 2.1.5.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมี ความรู้ทัดเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้
- 2.1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการ ซึ่งเป็นไปตามลำดับ 5 ชั้น (ประสงค์ อุทัย, อนุรักษ์ สมนาม และสมบัติ ทิมทรัพย์, 2551 : 161)



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

- ก. ลำดับที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเกี่ยวกับ อาหาร น้ำ การนอนหลับ และสิ่งอื่นๆที่จะใช้ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการนี้เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้มีชีวิตรอดอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องเฝ้าหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับนี้แล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็ด้านที่เกี่ยวกับ จิตใจหรือความนึกคิด
- ข. ลำดับที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงเรื่องความปลอดภัยและความมั่นคง เช่นรู้สึกว่าการงานอาชีพของตนมีความมั่นคง การมีรายได้ที่แน่นอน มีที่อยู่อาศัยของตนเอง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น
- ค. ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ภายหลังจากได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการด้านสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่ม ต้องการให้เป็นที่ต้องการของกลุ่ม บุคคลจะทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ให้เป็นผู้มีความสำคัญ มีบุคคลต่าง ๆ รักใคร่ชอบพอดน เป็นความต้องการด้านจิตใจ
- ง. ลำดับที่ 4 ความต้องการ การยกย่อง ขอมรับนับถือ หรือมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมทั้งต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับถือ เช่นการมีตำแหน่งสูงๆ เป็นต้น
- จ. ลำดับที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสมหวัง เป็นลำดับขั้น ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความ

ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว ฐานะ เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

มาสโลว์ ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ว่า ความมองมนุษย์แบบองค์รวม

- มีความหลากหลายในการจูงใจ ตามแรงขับพื้นฐานด้านร่างกายมนุษย์
- เป้าหมายของจิตใต้สำนึก เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการจูงใจมากกว่าเป้าหมายของจิตสำนึก
- พฤติกรรมเป็นตัวชี้ถึงความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน
- ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามขั้นตอน
- การจำแนกความต้องการขึ้นอยู่กับเป้าหมายขณะนั้น
- ต้องให้ความสนใจในสถานการณ์ทุกอย่างที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม
- พฤติกรรมที่แสดงออกทุกรูปแบบจะแสดงถึงแรงจูงใจ
- ทฤษฎีการจูงใจไม่เหมือนกับทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ แต่แรงจูงใจจะเป็นตัวนำไปสู่พฤติกรรม

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ ดังนั้นหากผู้บริหารทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหาร หรือตามที่องค์กรต้องการได้ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

2.1.6.2 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างออกไป จากการวิจัยศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ E (Existence) คือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (กัญญา วิณะคุปต์, 2551)

- ก. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของ เครื่องใช้ต่างๆ เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร เป็นต้น เทียบกับมาสโลว์คือความต้องการด้านร่างกายและด้านความปลอดภัย
- ข. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นความต้องการของ

คนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม หรือ ความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ มิตรภาพกับผู้อื่น เทียบกับมาสโลว์ คือ ความต้องการความรัก และการยกย่องยอมรับนับถือนั่นเอง

- ก. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสถานะภาพ และการเติบโตก้าวหน้า อยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีการพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถ ในการทำงานคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เทียบกับมาสโลว์คือความต้องการได้รับความสำเร็จสมหวัง

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญ คือ

- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง คือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น อยากได้เงินเดือนสูงขึ้น หากเงินเดือนยังไม่สูงจนเป็นที่พอใจ ความต้องการนี้ก็จะคงสูง
- ขนาดของความ ต้องการ ถ้าความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าได้รับเงินเดือนมากพอแล้ว (ความต้องการอยู่รอด) ก็จะต้องการยกย่องยอมรับนับถือจากผู้อื่นมากขึ้น (ความสัมพันธ์ทางสังคม)
- ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ถ้าผู้บริหารไม่ได้เปลี่ยนงานที่ทำทายนมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) ก็จะหันมาสนใจและต้องการได้รับความเป็นมิตรความรักจากผู้ได้บังคับบัญชาแทน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ อัลเดอร์เฟอร์ มีการก้าวหน้าและถอยหลังของความ ต้องการได้โดยถ้าความต้องการก้าวไปข้างหน้าตามความต้องการไม่ได้ ความต้องการขั้นต่ำกว่าก็จะสูงขึ้นแทนที่ทันที

- 2.1.6.3 ทฤษฎีปัจจัยคู่ ของ เฮอรัซเบอร์ก (ณัฐเดช จันทรางศุ, 2552) ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น

ส่วนผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจ จะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

- ก. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และความเป็นอยู่ของบุคคล ฯลฯ ปัจจัยค้ำจุนนี้ไม่สามารถจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ แต่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้
- ข. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับตัวงานนั้น ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงาน ไม่ใช่สิ่งตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน ไม่ใช่แรงจูงใจต่อการทำงานอย่างแท้จริง งานที่ท้าทายความสามารถ เป็นแรงจูงใจที่แท้จริง การขจัดความไม่พึงพอใจจึงไม่เป็นการจูงใจ แต่เป็นการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจเท่านั้น การสร้างความพึงพอใจและจูงใจผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยงานที่น่าสนใจ มีความหมายและท้าทาย

ปัจจัยป้องกันตัวของเฮอรัซเบอร์ก (อุษา ฤทธาภิรมย์, 2550 : 28) ได้อธิบายปัจจัยสองประการ ประการแรกคือ ปัจจัยป้องกันตัว หมายถึง ปัจจัยที่คนจะปิดกั้นตัวเองทันทีหากพวกเขาต่อความรู้สึกด้านลบให้เกิดขึ้น และประการที่สองคือ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่จะทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ดี

- สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบไปด้วย
 - (1) นโยบายบริษัทและขั้นตอนงานธุรการ
 - (2) การควบคุมสั่งการ
 - (3) เงื่อนไขการทำงาน
 - (4) เงินเดือน
 - (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - (6) ชีวิตส่วนตัว (และผลกระทบจากการงานต่อชีวิต)
 - (7) สถานภาพ

(8) ความมั่นคง

ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อคนแต่ละคน บางครั้งจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เมื่อสิ่งต่างๆปราศจากปัญหา ทุกคนจะมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แต่หากเกิดปัญหาใดๆขึ้น ปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสนำให้แรงจูงใจสูญสลายไปได้เช่นกัน

- สิ่งที่สร้างความพึงพอใจ (หรือปัจจัยสร้างแรงจูงใจ) ประกอบไปด้วย

- (1) ความสำเร็จ
- (2) การยอมรับ
- (3) เนื้องาน
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้า
- (6) การเติบโต

สิ่งต่าง ๆ ข้างต้นเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ มีจุดกำเนิดมาจากธรรมชาติ ภายในของมนุษย์ทุกคน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2.1.6.4 ปัจจัยคู่ ของ เฮอริซเบิร์ก (สุนทร อนนต์ศิริพร, 2552) มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ

- ก. ปัจจัยจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่
 - ข. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
 - ค. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กะความสำเร็จในงานด้วย
 - ง. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

- จ. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ฉ. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม
- ปัจจัยคำจูนหรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีหรือในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล
- (1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคคลกรในการทำงาน
 - (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
 - (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือว่าจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 - (4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
 - (5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 - (6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
 - (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาทำให้ไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

- (8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
- (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ค ได้ขยายแนวคิดของมาสโลว์ ออกไปในรูปแบบของการจูงใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความสนใจในการปรับปรุงงานให้น่าสนใจ และการขยายงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ อันเป็นพัฒนาการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร ตัวอย่างการทดลองทฤษฎีนี้ในวิชาชีพการพยาบาล คือ การนำระบบพยาบาลเจ้าของไข้มาใช้เป็นรูปแบบการดูแลผู้รับบริการ ซึ่งเป็นการปรับบทบาทที่ทำนาย พยาบาลจะดูแลผู้รับบริการคนนั้นตั้งแต่แรกเริ่ม และให้การดูแล ให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมงเช่นเดียวกับการดูแลของแพทย์ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้นจากรูปแบบเดิม เฮอริชเบอร์ค กล่าวว่า ถ้าต้องการจูงใจผู้ทำงาน อย่าเพียงแต่ให้งานเป็นจำนวนมาก แต่จงให้ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น (ไพลิน ผ่องใส, 2552)

จากแนวคิดทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และกำจัดสิ่งต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจออกไป และสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความรู้สึกรักองค์กร องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารงานและสภาพการทำงาน

2.1.6.5 ทฤษฎี X หรือ Y ของแมคเกรเกอร์ (กัญญา วิณะคุปต์, 2551) ศาสตราจารย์ด้านการบริหารของ MIT ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนไว้ 2 ประการคือทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดียึดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์กร อย่างไรก็ตามยังเป็นที่น่าสงสัยว่า แต่ละข้อสมมุติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และ

กิจกรรมในการจัดการหรือไม่ ถ้าผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X จะใช้การจูงใจแบบนิเสธ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบนิมาน

ก. ทฤษฎี X เชื่อว่าคนมีลักษณะดังนี้

- ต้องใช้การบังคับ ควบคุม บังคับและลงโทษเพื่อให้ทำงานตามต้องการ
- ชอบเป็นผู้ตาม ต้องคอยชี้แนะแนวทางการทำงาน มีความทะเยอทะยานน้อย ขอเพียงแต่ให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็พอใจแล้วพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำจะเป็นไปตามความเชื่อ คือ ใช้วิธีควบคุมงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด และไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

ข. ทฤษฎี Y เชื่อว่าคนมีลักษณะดังนี้

- มีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- ชอบเป็นตัวของตัวเองชอบควบคุมตนเองในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถและเฉลียวฉลาด

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำจะเป็น ให้เสรีภาพแก่ผู้ทำงาน ให้โอกาสทดลอง ริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง ควบคุมอยู่ห่างๆ McGregor ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องยอมรับทฤษฎี Y ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นของเขาได้ โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็นใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และมีอิสระมากขึ้น สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ และมีการควบคุมทางอ้อม การใช้ทฤษฎีนี้จะเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า ซึ่งผลที่ตามมาคือการให้บริการแก่ผู้รับบริการดีขึ้นทำให้สังคมมีการตอบสนองที่ดีต่อองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งในการบริหารนั้น ผู้บริหารควรทราบถึงลักษณะต่างๆของบุคคล เพื่อที่จะนำไปบริหารได้อย่างถูกวิธี แต่ในการจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีนั้น ผู้บริหารควรยอมรับทฤษฎี Y โดยการเปิดให้แสดงความคิดเห็น มีการควบคุมทางอ้อม ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่มองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์การ

2.1.6.6 ทฤษฎี VIE (VIE Theory : Valence – Instrumentality Expectancy Theory)

เป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลต้องมี

แรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะได้ผลตอบแทนเป็นที่สูง องค์กรประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ รายได้หรือค่าตอบแทน เราต้องทำให้พนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการทำงานกับรายได้ ถ้าบุคคลไม่พยายามทำงานให้หนักผลตอบแทนที่ได้ก็จะน้อยลงด้วย เช่น ถ้าหัวหน้างานบอกว่า “หลัง ๆ นี้คุณทำงานดีมาก ผลมาจากผลการทำงานที่ดี แต่ถ้าหัวหน้างานพูดว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินให้ตามความสามารถแต่จะให้ตามอายุการทำงาน” บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดี Victor Vroom กล่าวว่า คนจะเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อจะทำให้เขาจะได้รับสิ่งที่คาดหวังหรือผลตอบแทนคุ้มค่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจซึ่งสัมพันธ์กับ VIE Theory มี 3 ปัจจัย ดังนี้

- ก. พนักงานจะเลือกทำในสิ่งที่คิดว่าตนจะได้ผลตอบแทนเป็นรางวัล
- ข. พนักงานต้องมั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่ผลลัพธ์อื่นหรือไม่
- ค. พนักงานได้ตัดสินใจว่าผลลัพธ์ที่ได้เพียงพอต่อการกระทำดีในงานนั้นหรือไม่ทฤษฎีนี้ประกอบไปด้วยหัวข้อหลัก 5 ข้อ ดังนี้
 - ผลที่ได้จากการทำงาน คือ สิ่งที่ต้องการจัดหาให้ได้ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ไม่ได้มีจำนวนหรือปริมาณที่ตายตัวในการให้ เพราะถือว่าเป็นรางวัล หรือประสบการณ์ในทางบวก
 - คุณค่าของผลลัพธ์ คือ สิ่งที่ได้รับหลังจากการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลสามารถที่จะบ่งชี้ความพอใจล่วงหน้าถึงผลลัพธ์ที่ตนจะได้รับในทางบวกหรือลบก็ได้ ถ้าพนักงานคาดการณ์ว่าผลที่ได้รับจะออกมาพึงพอใจ ก็จะมีระดับความตั้งใจในการทำงานมีมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็จะทำให้ระดับความตั้งใจลดลง
 - ความคาดหวังผลลัพธ์จากการดำเนินงาน คือ ความสัมพันธ์ของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่มาจากการทำงานของตนที่บรรลุผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลต้องการเงินที่มากขึ้นก็ต้องพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จคือเงินเดือนที่สูงขึ้น
 - ความคาดหวัง คือ ความสัมพันธ์ของความพยายามต่อผลงานที่คาดหวัง บางงานอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนที่พยายามทำงาน

หนักกับสิ่งที่ได้จะต้องดีกว่าที่ทำ ดังนั้น ทั้งคุณค่าของผลลัพธ์และความคาดหวังของผลลัพธ์จากการดำเนินงาน เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดความต้องการความคาดหวังในงานของแต่ละคน

- แรงเสริม คือ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพยายามหรือความกดดันของแต่ละบุคคล สิ่งที่ควรระวัง เช่น ผลตอบแทนจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจที่สูง, ระบบและระเบียบสำหรับแรงจูงใจใจต้องสามารถอธิบายได้ และบุคคลจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในการควบคุมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเพื่อผลตอบแทน

จากแนวคิดทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังขึ้นอยู่กับเหตุผลและการมีสติ รู้จักคิด และอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้ ทฤษฎีนี้ใช้ทำนายความยุ่งยากที่จะตัดสินใจที่เกี่ยวกับความพยายามในการเลือกอาชีพ เลือกลงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่มีความเฉพาะ

2.1.6.7 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีนี้เป็นของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งใช้ชื่อของทฤษฎีให้ต่างกันไปตามความเกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมการทำงานของคน ได้แก่ Two Factors Theory, Dual Factors Theory และ Motivation-Hygiene Theory ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั่นเอง (พวงเพชร วัชรอยู่, 2552)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก เกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เขาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลที่มีความพอใจในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าเขาคงมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงาน จะมีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน หรือนัดหยุดงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และปัจจัยสองประเภทที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของพนักงานคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2550)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกของลักษณะงาน ซึ่งปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) (Daft, 2010) ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน สถานภาพ และชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) นี้ สามารถส่งผลกระทบต่อถึง

ระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น และจะเกิดเมื่อพนักงานคิดว่ามีปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในระดับต่ำ และอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานที่มีการบรรลุความต้องการในระดับสูง (Daft, 2010) ซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโต จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ได้ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2552)

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรัก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยไว้ ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ได้แก่ การทำภารกิจสำเร็จการที่สามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ และรวมไปถึงการได้เห็นผลงานของตนเอง
- การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง หมายถึง การกระทำอะไรก็ตามที่รู้สึกว่าการได้รับการยอมรับจากอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การยกย่องสรรเสริญ การชม โดยอาจเป็นใครก็ได้ เช่น หัวหน้างานลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ประชาชนทั่วไป โดยการยอมรับ (Recognition) นั้นอาจรวมไปถึง “Negative Recognition” คือการกระทำที่ทำให้รู้สึกไม่ดี เช่น การเตือน ถูกต่อว่า ตำหนิ ซึ่งเราแบ่งประเภทของการยอมรับออกเป็นกลุ่มย่อยได้ตามเหตุการณ์ได้คือ การที่ได้รับการยอมรับและได้รางวัล กับ ได้รับการยอมรับแต่ไม่ได้รางวัล โดยเหตุการณ์ที่ผู้ถูกสอบถามรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับโดยที่ไม่ได้รับคำชมโดยตรง ถือว่าเป็น “Recognition Second Level” เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือน
- ลักษณะของงานที่ทำ (Work Content) หมายถึง สิ่งที่ต้องทำในงานหรือภาระหน้าที่ในงานซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน โดยที่งานนั้นอาจจะเป็นงานประจำหรืองานที่มีความหลากหลาย งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ใช้ งานที่ง่ายเกินไปหรืองานที่ยากจนเกินไปนอกจากนั้นยังรวมถึงโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงหรือการถูกจำกัดโอกาสในการทำงาน
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจในหน้าที่ ซึ่งความพึงพอใจนั้นได้มาจากการที่การที่บุคคลได้ถูกมอบหมายให้มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง หรืองานของผู้อื่น หรือได้

รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้ามยังรวมถึงเหตุการณ์ที่ทำให้มีความรู้สึกในแง่ลบต่องาน อันเกิดจากการไม่ได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ

- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง กลุ่มนี้ใช้เฉพาะการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การที่เห็นตามจริง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเราจะไม่รวมการย้ายแผนกโดยไม่มี การเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นไว้ในกลุ่มนี้
 - โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง ความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่ทำให้ความเจริญเติบโตในงานของผู้ถูกสอบถาม (Respondent) เพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยโอกาสในการเจริญเติบโตนั้นไม่ได้หมายถึงเพียงโอกาสในการเลื่อนขั้น/ลงในองค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการที่สามารถพัฒนาความสามารถ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในอาชีพของตนเองด้วย
- ข. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นที่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการบังคับบัญชาสภาพการทำงาน สภาพภาพ และชีวิตส่วนตัว โดยเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยไว้ ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2552)
- เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary/Pay) หมายถึง เหตุการณ์ทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบแทน เช่น การขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และการที่คาดว่าจะได้เพิ่มค่าจ้างเงินเดือน แต่ไม่ได้รับตามที่คาดหวังไว้
 - เทคนิคการบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบังคับบัญชาหรือการที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมหรือไม่มีความยุติธรรม เช่น ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถจะมีความกระตือรือร้นที่จะสอน ลูกน้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ลูกน้องอย่างเหมาะสมหรือการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ขอบติ จีบ่น ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกต่องานในเรื่องของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีความสำคัญในเกือบทุกเหตุการณ์ เช่น การยอมรับ หรือการเปลี่ยนแปลงสถานะในองค์การในที่นี้เราจะจำกัดคำนิยามของ “Interpersonal Relations” เพื่อใช้เฉพาะเหตุการณ์ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกสอบถามกับบุคคลอื่นเท่านั้น โดยแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 3 ประเภทหลักคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งภายในแต่ละกลุ่มเราสามารถแบ่งลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน 3 ประเภทหลักดังกล่าวออกเป็นกลุ่มย่อยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ “Purely Social” กับ “Sociotechnical” ซึ่ง Sociotechnical จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพวกเขา ในขณะที่ Purely Social อาจหมายถึง การแลกเปลี่ยนเรื่องราวหรือข้อมูลในช่วงโงมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือนอกเหนือก็ได้
- นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยตรง คือการบริหารจัดการขององค์การที่เหมาะสม รวมถึงกฎระเบียบของบริษัทด้วย เช่น การมอบอำนาจในการจัดการให้แก่พนักงาน เมื่อเขาได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้น
- สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ปริมาณงานช่วงโงมการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ระบบถ่ายเทอากาศ ความสว่าง อุปกรณ์บริเวณที่มีความกว้างหรือแคบ
- ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงของงานที่สามารถสังเกตได้ซึ่งมีส่วนกระทบต่อความมั่นคงของพนักงานในบริษัท เช่น ความมั่นคง/ความไม่มั่นคงของบริษัท
- สถานภาพ (Status) หมายถึง เหตุการณ์ที่บุคคลกล่าวถึงสถานะว่าเป็นส่วนที่ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกในแง่บวก/ลบต่องาน เช่น การได้มีเลขส่วนตัวในตำแหน่งใหม่ ได้ใช้รถของบริษัท ได้ใช้ห้องพัก โรงอาหารของบริษัท เป็นต้น
- ชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง เหตุการณ์ในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว จนทำให้บุคคลมีความรู้สึกในแง่บวกหรือลบต่องาน เช่น บริษัทบังคับให้พนักงานย้ายที่ทำงานส่งผลให้ครอบครัวของพนักงานไม่มีความสุข แต่ไม่รวมถึงเหตุการณ์ในชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่องาน

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัย เช่น การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ซึ่งมีได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย เช่น ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นการทำงานที่ดีกว่า แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรพยายามรักษาปัจจัยสุขอนามัยให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2552)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เนื่องจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์กซึ่งมีการแบ่งปัจจัยและมีรายละเอียดแต่ละด้านที่ครอบคลุม ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยนี้มากที่สุด โดยในการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจอาคารประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง เพื่อสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

กฎหมายแรงงานกำหนดขึ้นมาก่อนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ใช้แรงงานให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยอันดีในระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีในระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อที่การใช้แรงงานจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งนายจ้างลูกจ้างและประเทศ “กฎหมายแรงงาน” จึงหมายถึงระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นมาเป็นมาตรฐานให้นายจ้างกับลูกจ้างยึดเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงานเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวันเวลาทำงานวันหยุดวันลาค่าตอบแทนการทำงานความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงานรวมทั้งการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการหาหรือการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้างรวมถึงการดำเนินการในด้านการจัดหางานและความมั่นคงในการทำงานด้วยหรือจะกล่าวง่าย ๆ กฎหมายแรงงานก็คือกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานนั่นเองลักษณะของกฎหมายแรงงาน จากความหมายของกฎหมายแรงงานดังกล่าวมาแล้วนี้เองจึงพิจารณาลักษณะของกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ลักษณะจ้างแรงงานได้ว่า (สุชาติ วิศวรงค์, 2551)

- 2.2.1 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรอาจอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติ ประกาศคณะปฏิวัติประกาศกระทรวง ฯลฯ ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยทั่ว ๆ ไป
- 2.2.2 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีลักษณะรวมกันอยู่ทั้งกฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชนเพราะกฎหมายแรงงานมิได้เป็นกฎหมายมหาชน (Public Law) ล้วนที่จะกำหนดเอาไว้แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับนายจ้างลูกจ้างสภาพแรงงานสหพันธ์แรงงานสมาคมนายจ้าง ฯลฯ เท่านั้นแต่ยังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างสมาคมนายจ้างสหพันธ์นายจ้างสภาองค์กร

นายจ้างสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงานสภาองค์กรลูกจ้างซึ่งเป็นเรื่องระหว่างเอกชน (ฝ่ายนายจ้าง) กับเอกชน (ฝ่ายลูกจ้าง) จะต้องปฏิบัติต่อกันอันเป็นลักษณะของกฎหมายเอกชน (Civil Law) เข้าไว้ด้วยรวมทั้งการทำข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างก็มีใช้ว่าจะกระทำได้ตามความพอใจของคู่กรณีจะกระทำได้อีกแต่ในขอบเขตที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดเอาไว้ในกฎหมายถ้าฝ่าฝืนจากที่กฎหมายกำหนดไว้คือต่ำกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดข้อตกลงนั้น ๆ ก็เป็นโมฆะ ไม่มีผลทางกฎหมายและยังจะต้องได้รับโทษทางอาญาด้วยซึ่งนี่ก็คือลักษณะของกฎหมายมหาชน (Public Law) แต่ถ้าเป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจของคู่กรณีที่จะให้เหนือกว่าดีกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ข้อตกลงนั้นก็ป็นอันมีผลใช้บังคับและผูกพันกันในระหว่างคู่กรณีซึ่งเป็นลักษณะของกฎหมายเอกชน (Civil Law)

- 2.2.3 กฎหมายแรงงานยังมีลักษณะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีด้วยเนื่องจากกฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติที่มุ่งถึงประโยชน์ส่วนใหญ่ของสาธารณชนคือผู้ใช้แรงงานทั้งหลายให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงานมากกว่าจะคำนึงถึงความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาและเสรีภาพในการทำสัญญา สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีผลบังคับกันได้ถ้าสัญญาหรือข้อตกลงนั้น (สุดาศิริ วสวงศ์, 2551)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัฐจุฑา นกจันทร์ (2554) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเจเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจเนอเรชั่นวาย เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นเอ็กซ์จำแนก

ตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเจนเนอเรชั่นต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อนุชา แซ่อึ้ง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่าโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป รายได้ สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน

โดยรวมไม่แตกต่างกันจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านความเลี้ยงภัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด

ปริญญา พรเพ็ญ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา บริษัท ผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัย นิคมอุตสาหกรรม 304 มี การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23-27 ปี มากที่สุด โดยมีวุฒิการศึกษาระดับ ม.ปลาย / ปวช. มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้อยู่ในระหว่าง 8,001 - 10,000 บาทต่อเดือน เป็นส่วนใหญ่ และมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) บริษัท ผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัย นิคมอุตสาหกรรม 304 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.53 โดยพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงเป็นอันดับแรก อันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยพนักงานมีระดับแรงจูงใจในเรื่องสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้ดีเป็นอันดับแรก อันดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 โดยพนักงานมีระดับแรงจูงใจในเรื่องงานที่ทำเป็นที่ยกย่องของคนในครอบครัวและสังคมเป็นอันดับแรก สำหรับด้านอื่น ๆ สามารถเรียงตามลำดับต่อไปได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) บริษัท ผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัย นิคมอุตสาหกรรม 304 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการทดสอบตามสมมติฐานในภาพรวมสรุปได้ว่า ตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สรารุช ชัยวิจิ(2550) ได้ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชันวายอายุระหว่าง 18-29 ปี ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน เขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความ

ต้องการในด้าน แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นการนิเทศงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

กุศุมมา จ้อยช้างเนียม (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ใหญ่ บมจ. การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยลักษณะบุคคล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทยในสำนักงานใหญ่จำนวน 370 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน อันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐกานต์ บุญเจริญ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา บริษัท โกซอฟต์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัท โกซอฟต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 124 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ความแตกต่างกันในกลุ่มมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ อายุ ระดับเงินเดือน อายุงานหรือประสบการณ์นั้นคือ อายุที่ต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอายุงานหรือประสบการณ์ที่ต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นที่ความแตกต่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือระดับการศึกษา ลักษณะงานหลักและหน้าที่รับผิดชอบ นั่นคือ ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะงานหลักและหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน จะไม่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ลักษณะของงานทักษะและความชำนาญในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหารอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า มีระดับแรงจูงใจสูงที่ทำให้ปฏิบัติงานในบริษัท โทซอฟต์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนปัจจัยที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานน้อย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในงาน

ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เส็งลิสซิ่ง จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 244 คน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (Frederick Herzberg) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและใช้สถิติเชิงพรรณนาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในงาน และด้านเรื่องราวส่วนตัว ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานมีผลต่อการทำงานในระดับกลาง สำหรับปัญหาในการทำงาน พนักงานมีความเห็นว่าปัญหาด้านงานที่ปฏิบัติ ผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงานและเรื่องราวส่วนตัวมีปัญหาระดับปานกลาง ในขณะที่ปัญหาด้านการได้รับ ยอมรับนับถือและสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีปัญหาระดับน้อย

สุมณฑา เตียเย (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารออมสินในเขตประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.9 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 40.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.1 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 44.4 เป็นพนักงานระดับ 2-7 ร้อยละ 64.2 และร้อยละ 29.6 มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาทแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารออมสินในเขตประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อันดับที่สองและสาม ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร

ธนาคารออมสินในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่ต่างกัน

น้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสต์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ใช้ทฤษฎีค่าจูง-จูงใจของของเฮอรัลด์เบอร์ก (Frederick Herzberg) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชยและลักษณะงานที่ทำ ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านตำแหน่งงานสำหรับระดับปัญหาพนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยอนามัยระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และมีปัญหาในระดับน้อยต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวและตำแหน่งงาน

กัลยา ชศลาลือ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีเพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จุฑารัตน์ นาคะวี (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม จำนวน 42 คน พบว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ที่มีเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงานส่วนแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อม

ช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือสภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงานทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

สุนีย์ พุทธภัทร (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท เทอิน โพลีเอสเตอร์ จำกัด โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสำนักงาน กลุ่มงานผลิต และกลุ่มเทคนิค ยกเว้นระดับผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้าแผนกขึ้นไป การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 278 ชุด จากการศึกษาพบว่าได้ว่า พนักงานในบริษัท เทอิน โพลีเอสเตอร์ จำกัด มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางและระดับความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าสายงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและเงินเดือน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติ ส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เทอิน โพลีเอสเตอร์ จำกัด กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีคุณสมบัติส่วนบุคคลบางคุณสมบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจบางปัจจัยเท่านั้น

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ศึกษาเรื่องความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จิตความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน โดยการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลการทดสอบทั้งส่วนที่ปฏิเสธและยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ ด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่าด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาและด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาในการทำงานมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทสายไฟฟ้า บางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยจูงใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสุขอนามัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงานและด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

สมโภชน์ พรณรายณ์ และคณะ (2550) ศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลิตไทย จำกัด” พบว่า 1) จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลิตไทย จำกัด พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 สภาพการทำงานรวม โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.2450 โดยเมื่ออิงข้อมูลจากตาราง 6พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเป็นครั้งแรก อันดับที่ 2 ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานรวม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1779 โดยที่พนักงานจะให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำผ่านมาเป็นครั้งแรก อันดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.1149 โดยที่พนักงานจะให้ความสำคัญกับการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มากที่สุด สำหรับอันดับอื่นๆ สามารถเรียงตามลำดับต่อไปได้ดังนี้ ลักษณะของงานรวม ความรับผิดชอบรวม ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชารวม การได้รับการยกย่องรวม เงินเดือนและค่าตอบแทนรวม ด้านความมั่นคงในงานรวม นโยบายและการบริหารขององค์กรรวม ความก้าวหน้ารวม 2. เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลิตไทย จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทางด้าน เพศ และ อายุ เท่านั้นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือด้านอื่น ๆ อันได้แก่ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน

Crow (1990) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีของ McClelland ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำของวิทยาลัยต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำวิทยาลัยทั้งกลุ่มมีความต้องการ /แรงจูงใจเหมือนกันคือ มีความต้องการอำนาจสูงสุด มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลรองลงมา และมีความมุ่งสัมพันธ์น้อย ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้นำวิทยาลัยเป็นผู้นำระดับสูง ส่วนระดับความต้องการนั้นจะมีความแตกต่างกันในระดับของความ ต้องการอำนาจ และความต้องการสัมฤทธิ์ผล และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทั้ง 3 อย่างนี้กับภูมิหลังหรือคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ

Olasiji (1983) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-คำจูงกับความพอใจและไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ขวัญกำลังใจและทัศนคติที่มีต่องานของผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย รวมทั้งต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือนำไปสู่ความพึงพอใจ

และไม่พึงพอใจในงานของบุคลากร 2 กลุ่มดังกล่าวด้วย ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน Herzberg มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มอาจารย์ จำนวน 97 คน และกลุ่มผู้บริหารจำนวน 40 คน ของมหาวิทยาลัยลากอส ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นชัดว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหาร และอาจารย์มีความพึงพอใจในงานในขณะเดียวกันพบว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นแหล่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทั้งสองกลุ่มที่มีความรู้สึกไม่พอใจในงานนอกจากนั้นปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์อย่างแตกต่างกันกับผู้บริหาร แต่ไม่มีความแตกต่างมากนักในด้านปัจจัยค้ำจุนซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้บริหาร อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดและข้อค้นพบแต่เดิมของ Herzberg

Mataheru (1985) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซียพบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ และเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงาน การวิจัยนี้สอดคล้องกับ Goodson ซึ่งพบว่า เพศ อายุและระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพอใจมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร” โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามสูตรการคำนวณดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{p(t-p)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	Z	แทน	ระดับความเชื่อมั่น
	p	แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยทำการสุ่ม
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

$$\text{ในที่นี้ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95} \quad = \quad 1.96$$

$$\text{กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้} \quad = \quad 0.05$$

เมื่อไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม (p) ได้ใช้ค่า p สูงสุด คือ 0.5

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเทศถิ่นกำเนิด ประเภทแรงงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้ (กฤษทลี รื่นรัมย์, 2553)

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าคะแนนความคิดเห็นแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทย และต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร โดยใช้เกณฑ์การคิดค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น (Class Interval)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นในการแปลระดับความคิดเห็นจึงกำหนดได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

- 3.3.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วจึงนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมผลงานวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง
- 3.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนสำนวนภาษา แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจน ถูกต้อง สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด
- 3.3.3 นำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพ โดยนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ใช้แรงงานที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ราย และ นำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Coefficient Alpha Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละตัวที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	0.83
ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	0.85
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.89
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.85
ด้านการได้รับยกย่อง	0.89
รวม	0.93

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอให้กับอาจารย์ผู้ควบคุมผลงานวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามแจกให้กับผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน ในกรณีที่เป็นชาวต่างชาติ ผู้วิจัยได้ให้ล่ามแปลภาษาในแต่ละประเทศ อ่านเอกสาร แปลความหมาย พร้อมทั้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามชาวต่างชาติตอบแบบสอบถามตามความคิดของตนเองผ่านทางล่ามแปลภาษาของแต่ละหน่วยงาน

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิธีการจัดกระทำกับข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว จึงทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมด และทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- ก. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)
- ข. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2.2 สถิติเชิง (Inferential Statistics)

- ก. ค่า t - Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ของลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- ข. ค่า F-Test จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวน ANOVA (One - Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐานลักษณะประชากรศาสตร์อื่นๆ (ยกเว้นเพศ) โดยใช้ F-Test/ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการแจกแบบสอบถาม การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร จำนวน 384 คน ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบคำถามกลับคืนมา 384 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนของการนำเสนอผลงานวิจัยแบ่งออกได้ดังนี้คือ

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 แรงจูงใจในการทำงาน
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	232	60.4
หญิง	152	39.6
รวม	384	100.0
2. อายุ		
ไม่เกิน 19 ปี	26	6.8
20 – 30 ปี	244	63.5
31 – 40 ปี	77	20.1
41 – 50 ปี	21	5.5
51 – 60 ปี	16	4.1
รวม	384	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
สมรส	248	64.6
โสด	122	31.8
หย่า/หม้าย	14	3.6
รวม	384	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้รับการศึกษา	23	6.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	275	71.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	53	13.8
อนุปริญญา หรือ ปวส.	13	3.4
ปริญญาตรี	20	5.2
รวม	384	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 8,000 บาท	91	23.7
8,000 – 10,000 บาท	206	53.6
10,001 – 12,000 บาท	49	12.8
12,001 – 15,000 บาท	10	2.6
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	28	7.3
รวม	384	100.0
6. ประเทศถิ่นกำเนิด		
ไทย	214	55.7
กัมพูชา	116	30.2
ลาว	46	12.0
พม่า	8	2.1
รวม	384	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ประเภทแรงงาน		
รายวัน	182	47.4
ราย 15 วัน	126	32.8
รายเดือน	68	17.7
เหมาจ่าย	8	2.1
รวม	384	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 มีสถานภาพสมรส จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ โสด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000-10,000 บาท จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ น้อยกว่า 8,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวไทย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ กัมพูชา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และเป็นแรงงานประเภทรายวัน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ราย 15 วัน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

4.2 แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.50	0.57	มาก	1
2. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.42	0.57	มาก	2
3. ด้านการได้รับยกย่อง	3.14	0.58	ปานกลาง	3
4. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.10	0.61	ปานกลาง	4
5. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	0.64	ปานกลาง	5
รวม	3.23	0.46	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) รองลงมา คือ ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) และด้านการได้รับยกย่อง ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$, $\bar{X}=3.10$ และ $\bar{X}=2.97$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คนงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถือได้ว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการรวมถึงหัวหน้างานควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง คนงาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	295	89	3.85	0.72	มาก	1
2. ตนเองกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	295	89	3.83	0.70	มาก	2
3. ตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	250	134	3.73	0.73	มาก	3
4. ในบริษัทก่อสร้างที่ทำงานอยู่มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	193	191	3.42	0.92	มาก	4
5. หัวหน้างานมักคอยกระตุ้นหรือจูงใจให้มีความตั้งใจในการทำงานเสมอ	150	234	3.36	0.93	ปานกลาง	5
6. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในบริษัทก่อสร้างตนเองและผู้ร่วมงานมักร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา	159	225	3.32	0.90	ปานกลาง	6
7. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆกับผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน	145	239	3.26	0.89	ปานกลาง	7
8. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับผู้ร่วมงานเสมอ	134	250	3.21	0.84	ปานกลาง	8
รวม			3.50	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) รองลงมา คือ ตนเองกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับผู้ร่วมงานเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ดังนั้น หัวหน้างานควรมีการพบปะ พูดคุย สนทนา และมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของคนงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน

ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่พอเหมาะ	210	174	3.60	0.67	มาก	1
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว	202	182	3.55	0.74	มาก	2
3. ที่ทำงานมีความสว่างเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน	216	168	3.53	0.94	มาก	3
4. ที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน	206	178	3.52	1.06	มาก	4
5. มีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	185	199	3.50	0.71	มาก	5
6. บริษัทก่อสร้างอาคารมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้ และเพียงพอกับความต้องการของคนงาน	143	241	3.38	0.95	ปานกลาง	6
7. สถานที่ทำงานมีอากาศร้อน	147	237	3.35	0.90	ปานกลาง	7
8. ที่ทำงานมีเสียงดังรบกวนต่อการทำงาน	112	272	2.94	1.09	ปานกลาง	8
รวม			3.42	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านสภาพงานและลักษณะของงานภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ที่ทำงานมีเสียงดังรบกวนต่อการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่า ปริมาณงานที่เหมาะสม และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีของแรงงาน ดังนั้นผู้ประกอบการหรือหัวหน้าคนงานก่อสร้างควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแรงงาน และควรจัดสรรเวลาทำงานปกติ รวมถึงเวลาทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมที่จะไม่สร้างความเหนื่อยล้าในการทำงานของแรงงานมากเกินไปจนนำมาสู่การท้อแท้ หหมดหวัง และหมดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไป

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับยกย่อง

ด้านการได้รับยกย่อง	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. การได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	148	236	3.31	0.75	ปานกลาง	1
2. การได้รับการให้กำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อประสบปัญหา	148	236	3.27	0.91	ปานกลาง	2
3. การเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลในหน่วยงาน	129	255	3.20	0.78	ปานกลาง	3
4. การได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ	122	262	3.19	0.76	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการได้รับยกย่อง	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
5. การได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อประสบปัญหา	130	254	3.11	0.93	ปานกลาง	5
6. เมื่องานที่มอบหมายสำเร็จ หัวหน้างาน มักชมเชยการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	108	276	3.06	0.80	ปานกลาง	6
7. การได้รับการยกย่องและยอมรับจาก บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน	92	292	3.03	0.81	ปานกลาง	7
8. หัวหน้างานมักประกาศความสำเร็จจาก การทำงานในที่ประชุมให้ผู้อื่นฟัง	85	299	2.92	0.88	ปานกลาง	8
รวม			3.14	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับยกย่อง ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) รองลงมา คือ การได้รับการให้กำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อประสบปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ที่หัวหน้างานมักประกาศความสำเร็จจากการทำงานในที่ประชุมให้ผู้อื่นฟัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.92$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านการได้รับยกย่องในเรื่องการได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างานจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นได้ว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน แต่ได้รับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานไม่มีการยกย่องและยอมรับการทำงานของคนงาน จึงส่งผลทำให้คนงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการหรือหัวหน้าคนงานก่อสร้างควรมีการยกย่อง ยอมรับ และกล่าวคำชมเชยเมื่อคนงานปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับคนงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน

ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	156	228	3.28	0.78	ปานกลาง	1
2. มีความพึงพอใจในสวัสดิการ เมื่อเทียบกับบริษัทก่อสร้างอาคารอื่น	160	224	3.20	0.93	ปานกลาง	2
3. บริษัทก่อสร้างอาคาร มีสวัสดิการเพียงพอเหมาะสมแก่พนักงาน	144	240	3.17	0.88	ปานกลาง	3
4. ค่าตอบแทนที่ทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	125	259	3.14	0.78	ปานกลาง	4
5. มีความคิดว่าอัตราค่าจ้างในขณะนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายได้อย่างสบาย	127	257	3.08	0.92	ปานกลาง	5
6. มีความคิดว่าอัตราค่าจ้างของพนักงานเหมาะสมดีแล้ว	94	290	3.07	0.74	ปานกลาง	6
7. การมีโอกาสได้รับการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนตามความเหมาะสม	95	289	3.00	0.84	ปานกลาง	7
8. เงินโบนัสสำหรับพนักงาน เป็นที่น่าพอใจพอสมควร	99	285	2.88	0.92	ปานกลาง	8
รวม			3.10	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงานภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการ เมื่อเทียบกับบริษัทก่อสร้างอาคารอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ

เงินโบนัสสำหรับคนงาน เป็นที่น่าพอใจพอสมควร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน ในเรื่องงานที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าการได้รับสวัสดิการที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานยังไม่มีกรให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับคนงานมากนัก ดังนั้น ผู้ประกอบการหรือหัวหน้าคนงานก่อสร้างควรมีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ผลตอบแทน อัตราค่าจ้าง รวมไปถึงการให้บริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับคนงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับคนงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีความคิดว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ	166	218	3.36	0.76	ปานกลาง	1
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน	127	257	3.22	0.71	ปานกลาง	2
3. มีระบบการปรับเงินเดือน ยุติธรรมและเหมาะสม	138	246	3.12	0.95	ปานกลาง	3
4. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้	96	288	3.02	0.88	ปานกลาง	4
5. งานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต	90	294	2.84	0.93	ปานกลาง	5
6. มีความคิดว่าเป็นบริษัทก่อสร้างที่ทำงานอยู่ส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น อบรม เรียนรู้ งาน มีการเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	92	292	2.79	0.96	ปานกลาง	6
7. มีความคิดว่าเป็นบริษัทก่อสร้างที่ทำงานอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นเรื่อยๆ	82	302	2.73	0.95	ปานกลาง	7

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	มาก ขึ้นไป	ปาน กลางลง มา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
8. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	70	314	2.71	0.88	ปานกลาง	8
รวม			2.97	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.71$) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานในเรื่องงานมีความคิดเห็นที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่นั้นไม่ได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานเท่าที่ควร ดังนั้นผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานควรมีปรับปรุง พัฒนาแผนการบริหารงานให้มีลำดับชั้นการบริหาร มีตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนลำดับชั้นในการปฏิบัติงานให้คนงาน เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับคนงานเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานของการวิจัย คือ ผู้ใช้แรงงานก่อสร้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานในธุรกิจก่อสร้างอาคารแตกต่างกัน ได้ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาย (n=232)		หญิง (n=152)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.45	0.60	3.38	0.51	1.119	0.264
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.12	0.59	3.08	0.64	0.663	0.507
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	0.64	2.93	0.64	0.964	0.336
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.53	0.58	3.44	0.56	1.550	0.122
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.18	0.59	3.07	0.56	1.858	0.064
รวม	3.26	0.46	3.18	0.46	1.566	0.118

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ประกอบการงานก่อสร้างในแต่ละบริษัทมีหลักการบริหารงานที่ใกล้เคียงกันโดยให้คนงานก่อสร้างทำงานตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบโดยไม่ได้จำแนกตามเพศ ดังนั้นในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงมีลักษณะใกล้เคียงกันไม่ได้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน	ไม่เกิน 19 ปี (n=26)		20 – 30 ปี (n=244)		31 – 40 ปี (n=77)		41 – 50 ปี (n=21)		51 – 60 ปี (n=16)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.32	0.37	3.47	0.58	3.43	0.55	3.29	0.72	3.03	0.40	2.853	0.024*
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.05	0.50	3.16	0.59	3.06	0.63	3.14	0.74	2.53	0.49	4.265	0.002*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ไม่เกิน 19 ปี (n=26)		20 – 30 ปี (n=244)		31 – 40 ปี (n=77)		41 – 50 ปี (n=21)		51 – 60 ปี (n=16)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.02	0.55	3.00	0.59	2.99	0.74	2.90	0.79	2.43	0.54	3.226	0.013*
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.56	3.50	0.54	3.59	0.64	3.54	0.55	3.41	0.62	2.032	0.089
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.01	0.52	3.14	0.53	3.19	0.69	3.23	0.84	2.88	0.47	1.409	0.230
รวม	3.13	0.40	3.25	0.44	3.25	0.52	3.22	0.61	2.86	0.29	3.187	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ใช้แรงงานที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ต้องการรายได้และผลตอบแทน และต้องการโอกาสและความก้าวหน้าสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มคนที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี เป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างฐานะให้กับตนเองและครอบครัว จึงจำเป็นต้องแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน	โสด (n=122)		สมรส (n=248)		หย่า/หม้าย (n=14)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.62	0.63	3.32	0.52	3.41	0.55	11.567	0.000*
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.19	0.51	3.05	0.64	3.13	0.86	2.219	0.110

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	โสด (n=122)		สมรส (n=248)		หย่า/หม้าย (n=14)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.14	0.55	2.88	0.64	3.18	0.92	7.458	0.001*
4. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.60	0.60	3.45	0.54	3.41	0.71	3.205	0.042*
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.34	0.57	3.05	0.56	2.95	0.74	11.346	0.000*
รวม	3.38	0.44	3.15	0.45	3.22	0.64	10.245	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อาจจะสืบเนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสด ไม่มีภาระในการดูแลครอบครัว การดำเนินชีวิตจึงเน้นการทำงานเป็นหลัก ทำให้ปริมาณของงานที่ได้รับหรือการทำงานล่วงเวลา ไม่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งต่างจากผู้ใช้แรงงานที่มีสถานภาพสมรส ที่มีภาระในการดูแลครอบครัว ดังนั้นในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจึงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ไม่ได้รับการศึกษา (n=23)		มัธยมศึกษา ตอนต้น (n=275)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช. (n=53)		อนุปริญญา หรือ ปวส. (n=13)		ปริญญาตรี (n=20)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงาน และลักษณะของ งาน	3.46	0.50	3.42	0.57	3.41	0.59	3.53	0.61	3.37	0.54	0.193	0.942
2. ด้านรายได้และ ผลตอบแทนใน การทำงาน	3.32	0.51	3.11	0.58	3.06	0.66	3.07	0.74	2.93	0.83	1.245	0.291
3. ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.14	0.61	2.94	0.61	3.14	0.71	3.00	0.55	2.78	0.80	1.932	0.104
4. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.57	0.65	3.46	0.53	3.62	0.69	3.69	0.66	3.51	0.66	1.433	0.222
5. ด้านการได้รับยก ย่อง	3.23	0.63	3.10	0.56	3.15	0.67	3.36	0.61	3.39	0.46	1.947	0.102
รวม	3.35	0.46	3.20	0.44	3.28	0.53	3.33	0.55	3.20	0.59	0.874	0.479

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน เนื่องจากผู้ใช้แรงงานทำงานตามความรู้ความสามารถของตนเองตามระดับการศึกษาดังนั้นจึงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน	น้อยกว่า 8,000 บาท (n=91)		8,000 – 10,000 บาท (n=206)		10,001 – 12,000 บาท (n=49)		12,001 – 15,000 บาท (n=10)		มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป (n=28)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านสภาพงาน และลักษณะของงาน	3.04	0.52	3.56	0.53	3.54	0.45	3.61	0.51	3.38		
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	2.74	0.62	3.21	0.52	3.29	0.49	3.24	1.12	3.09	0.72	11.934	0.000*
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.82	0.66	2.91	0.57	3.39	0.55	3.23	0.77	3.12	0.81	8.216	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	0.60	3.47	0.51	3.65	0.62	4.08	0.50	3.69	0.65	6.343	0.000*
5. ด้านการได้รับยกย่อง	2.89	0.58	3.13	0.52	3.38	0.62	3.74	0.45	3.35	0.65	10.822	0.000*
รวม	2.97	0.47	3.26	0.39	3.45	0.42	3.58	0.54	3.33	0.60	13.438	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจจะสืบเนื่องจากผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 - 15,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงานด้วยการพบปะ พูดคุย สนทนา หรือมีกิจกรรมร่วมกัน จะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของคนงาน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามประเทศต้นกำเนิด

แรงจูงใจในการทำงาน	ไทย (n=214)		กัมพูชา (n=116)		พม่า (n=8)		ลาว (n=46)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.55	0.60	3.22	0.52	2.92	0.46	3.39	0.31	11.331	0.000*
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.17	0.64	3.02	0.62	3.11	0.54	3.01	0.43	1.882	0.132
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.12	0.72	2.71	0.44	3.33	0.75	2.91	0.34	11.913	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	0.57	3.23	0.40	3.02	0.47	3.34	0.59	23.696	0.000*
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.35	0.58	2.90	0.51	2.91	0.47	2.78	0.28	26.621	0.000*
รวม	3.38	0.48	3.02	0.39	3.06	0.43	3.08	0.25	19.559	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประเทศต้นกำเนิดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ใช้แรงงานชาวไทยเป็นเจ้าของภาษา การสื่อสารจึงไม่มีผลกระทบเหมือนกับกลุ่มผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ ทำให้การเลือกสภาพงานและลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งการได้รับการยกย่อง จึงดีกว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ ดังนั้นจึงทำให้ประเทศต้นกำเนิดที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามประเทศต้นกำเนิด (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ชาวไทย (n=214)		ชาวต่างชาติ (n=170)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.55	0.60	3.18	0.43	1.133	0.000*
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.17	0.64	3.05	0.53	0.188	0.132
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.12	0.72	2.99	0.51	1.191	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	0.57	3.20	0.49	2.370	0.000*
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.35	0.58	2.87	0.42	2.662	0.000*
รวม	3.38	0.48	3.06	0.36	1.956	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 (ต่อ) พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประเทศต้นกำเนิดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใช้แรงงานไทยมีแรงจูงใจเฉลี่ยมากกว่าผู้ใช้แรงงานต่างชาติทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามประเภทแรงงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	รายวัน (n=182)		ราย 15 วัน (n=126)		รายเดือน (n=68)		เหมาจ่าย (n=8)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน	3.49	0.66	3.32	0.39	3.42	0.56	3.34	0.72	2.216	0.086
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน	3.16	0.65	3.01	0.46	3.13	0.68	3.00	0.93	1.634	0.181
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.86	0.60	3.04	0.57	3.08	0.77	3.59	0.76	5.872	0.001

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงงใจในการทำงาน	รายวัน (n=182)		ราย 15 วัน (n=126)		รายเดือน (n=68)		เหมาจ่าย (n=8)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.53	0.47	3.35	0.65	3.63	0.54	4.05	0.92	6.900	0.000*
5. ด้านการได้รับยกย่อง	3.18	0.58	2.97	0.54	3.32	0.54	3.27	0.99	6.594	0.000*
รวม	3.24	0.47	3.14	0.41	3.31	0.48	3.45	0.77	3.068	0.028*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาพรวม ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทแรงงานแตกต่างกันมีแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ใช้แรงงานที่มีการจ้างงานแตกต่างกัน อาจจะมีการทำงานในระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น จ้างเป็นครั้งคราว จ้างเป็นบางวัน เป็นต้น ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับยกย่อง จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะด้านดังกล่าว

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการแจกแบบสอบถาม การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติที่ทำงานทั้งรายวัน หรือรายเดือนในธุรกิจก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ในการแจกแจงความถี่ ในรูปของตารางสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่า t – test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการศึกษสามารถสรุป และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

- 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ร้อยละ 60.4 และเพศหญิง ร้อยละ 39.6 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ 31-40 ปี ร้อยละ 20.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 31.8 มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 13.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000-10,000 บาท ร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ น้อยกว่า 8,000 บาท ร้อยละ 23.7 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวไทย ร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ กัมพูชา ร้อยละ 30.2 และเป็นแรงงานประเภทรายวัน ร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ราย 15 วัน ร้อยละ 32.8 ตามลำดับ
- 5.1.2 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับยกย่อง ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1.2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ตนเองกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับผู้ร่วมงานเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ
- 5.1.2.2 ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ที่ทำงานมีเสียงดังรบกวนต่อการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ
- 5.1.2.3 ด้านการได้รับยกย่อง ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างานจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การได้รับการให้กำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อประสบปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ที่หัวหน้างานมักประกาศความสำเร็จจากการทำงานในที่ประชุมให้ผู้อื่นฟัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ
- 5.1.2.4 ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงานภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการเมื่อเทียบกับบริษัทก่อสร้างอาคารอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ เงินโบนัสสำหรับคนงาน เป็นที่น่าพอใจพอสมควร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นที่มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ มีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

5.1.3.1 อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3.2 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.4 ประเภทถิ่นกำเนิดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.5 ประเภทแรงงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับยกย่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 5.2.1.1 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คนงาน แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถือได้ว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการรวมถึงหัวหน้างานควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้าง คนงาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน
- 5.2.1.2 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ดังนั้น หัวหน้างานควรมีการพบปะ พูดคุย สนทนา และมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของคนงาน
- 5.2.1.3 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ และจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่า ปริมาณงานที่เหมาะสม และจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ดีของคนงาน ดังนั้นผู้ประกอบการหรือหัวหน้าคนงานก่อสร้างควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของคนงาน และควรจัดสรรเวลาทำงานปกติ รวมถึงเวลาทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสมที่จะไม่สร้างความเหนื่อยล้าในการทำงานของคนงานมากเกินไปจนนำมาสู่การท้อแท้ หหมดหวัง และหมดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อไป
- 5.2.1.4 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านการได้รับยกย่องในเรื่องการได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้างานจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นได้ว่า การได้รับการยกย่องและยอมรับ

จากหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แต่ได้รับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานไม่มีการยกย่องและยอมรับการทำงานของพนักงาน จึงส่งผลทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานก่อนสร้างควรมีการยกย่อง ยอมรับ และกล่าวคำชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน

5.2.1.5 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงานในเรื่องงานที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าการได้รับสวัสดิการที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานยังไม่มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานมากนัก ดังนั้น ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานก่อนสร้างควรมีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ผลตอบแทน อัตราค่าจ้าง รวมไปถึงการให้บริการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน

5.2.1.6 จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานในเรื่องงานมีความคิดว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เห็นได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่นั้นไม่ได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้ประกอบการหรือหัวหน้างานควรมีปรับปรุงพัฒนาแผนการบริหารงานให้มีลำดับชั้นการบริหาร มีตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนลำดับชั้นในการปฏิบัติงานให้พนักงาน เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงานเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.2.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคารเท่านั้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมี

การศึกษาในกลุ่มพนักงานในด้านอื่นๆ จังหวัดอื่นๆ ด้วยเพื่อเปรียบเทียบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีแรงจูงใจในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5.2.2.2 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาศึกษาเพิ่มขึ้น อาทิเช่น ความพึงพอใจในงาน เซวน์อารมณ์และทัศนคติต่องาน เป็นต้น

5.2.2.3 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับคนงานขององค์กรอื่น เช่น ในเขตอำเภอปากช่อง กับอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร รวมถึงเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กัญญา อีณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Aivline. การค้นคว้า
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเรศวร.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
พิมพ์ครั้งที่ 1. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กิติ ตั๊กคานนท์. (2554). **นักบริหารทันสมัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- คุณทลี ร่มมรย์. (2553). การวิจัยการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กุสุมา ช้อยช่างเนียม. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคาร
กสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุฑารัตน์ นาคะวีรี. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีกลาโหม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ฉัฐจุฑา นกจันทร์. (2554). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นเอ็กซ์
และบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค.
วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.
- ชุตติกาญจน์ ศิริคำ. (2551). **ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง**.
วิทยานิพนธ์ วศ.บ (วิศวกรรมโยธา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ฉัฐกานต์ บุญเจริญ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้า
ปลีก:กรณีศึกษาบริษัทโกซอฟต์ (ประเทศไทย) จำกัด . การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ฉัฐเดช จันทร์างศุ. (2552). **คุณภาพชีวิตของการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก**. การ
ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดวงพร หุตะเสวี. (2550). การศึกษาจุดหมายในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมกร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิตติยา สมสืบ. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนกฤต วัฒนากุล. (2551). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- น้ำฝน วิภูสันติ. (2551). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีแครสท์ (ประเทศไทย). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2552). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตน.
- ประสงค์ อุทัย, ฉัตรรัตน์ สมนามและสมบัติ ทิมทรัพย์. (2551). การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตกและปริมณฑล(กลุ่มพันธมิตร ทางการศึกษา). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ปริญญา พรเพ็ญ. (2553). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา บริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุบลนิรภัย นิคมอุตสาหกรรม 304. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์. (2552). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เส็งลิซซิ่ง จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พนัส หันนาคินทร์. (2553). **หลักการบริหารโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2550). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.ปรินติ้งเฮ้าส์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2552). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพลิน ผ่องใส. (2552). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). **ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรษ อุทธา. (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วัฒนา ศรีสม. (2552). **แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโอบี คอนซูเมอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2550). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณีบริษัทอติเทพ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2550). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ พรรณรายณ์, นรินทร์ เข้มเพชร, วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ประเทศไทย จำกัด**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- สมยศ นาวิการ. (2551). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สราวุธ ชัยวิจิต. (2550). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันวาย(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2551). กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- สุนทร อนนต์ศิริพร. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายการผลิตต่อสวัสดิการของบริษัท อินเทอร์เน็ต โมเดิร์น ฟอรัม จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ พุทธภัทร. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทไทยินไฟลิเอสเตอร์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมณฑา เตี้ยเฮ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารออมสินในเขตประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อนุชา แซ่อึ้ง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2550). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- Aamodt, M.G. (1995). **Applied Industrial / Organization Psychology**. 2nd ed. California: Brook/Cole Publishing Co.
- Beach, D.S. (1970). **Personnel Management People at Work**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Cribbin, J.J. (1981). **Leadership: Strategies for Organizational Effectiveness**. New York: Adivision of American Management Associations.
- Crow, W.R. (1990). **Motivation factors influencing community college leaders : As study of select chief executive offers**. Dissertation Abstracts International. 51(December): 1844-A.
- Daft, R. L. (2010). **Management**. 9th ed. Mason, OH: South-Western.
- French, W. (1986). **Human Resource Management**. Boston: Houghton Miffile Company.

- Herzberg, F. & Mausner, B. (1959). **Snyderman B. B. The Motivation to work**. Second Edition.
New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Hodgetts, R.M. (1992). **Modern Human Relation at Work**. 5th ed. Orlando: The Dryder Press.
- Manning, R. C.(1997). **The Satisfied and Dissatisfied of Virginia Superintendent of School**.
Dissertation Abstracts International. 37 (1997) : 4028-A.
- McKenna, E.F. (1988). **Psychology in Bussiness : Theory and Applications 2sd ed**. New
Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
- Middlemist, R.D. & Hitl, M.A. (1983). **Organization Behavior: Applied Concepts**. Chicaco:
Science Research Associates.
- Olasiji, T. D. (1983). **Application of the motivator hygien theory of job satisfaction and job
Dissatisfaction among administrators and academic staff of a selected University in
Nigeria**. Doctoral Dissertation. University of Oklahoma.
- Plunkett, R.W. (1995). **Supervision: Diversity and Teams in the Workplace**. 8th ed. New
Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Spector, P.E. (1996). **Industrial and Organizational Psychology : Research and practice**.
New York: John Wiley & son, Inc.
- Steers, R.M. & Porte, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw Hill
Book Company.



แบบสอบถามเลขที่.....



แบบสอบถาม

การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

.....

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สำหรับข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามชุดนี้นอกจากจะนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการแล้ว ยังเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงและวางแผนในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ การตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่าน ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วินัย ขอนทอง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 19 ปี 2. 20 – 30 ปี
 3. 31 – 40 ปี 4. 41 – 50 ปี
 5. 51 – 60 ปี 6. มากกว่า 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ไม่ได้รับการศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. 4. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 5. ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 8,000 บาท 2. 8,000 – 10,000 บาท
 3. 10,001 – 12,000 บาท 4. 12,001 – 15,000 บาท
 5. มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป

6. ประเทศถิ่นกำเนิด

1. ไทย 2. กัมพูชา 3. พม่า
 4. ลาว 5. อื่นๆ ระบุ.....

7. ประเภทแรงงาน

1. รายวัน 2. ราย 15 วัน 3. รายเดือน
 4. เหม่าจ่าย 5. อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านสภาพงานและลักษณะของงาน						
1.1	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่พอเหมาะ					
1.2	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.3	จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเหมาะสมดีแล้ว					
1.4	ที่ทำงานของท่านมีความสว่างเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน					
1.5	ที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนต่อการทำงาน					
1.6	ที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเท สะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน					
1.7	สถานที่ท่านทำงานมีอากาศร้อน					
1.8	บริษัทก่อสร้างอาคารของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมใช้ และเพียงพอกับความต้องการของคนงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. ด้านรายได้และผลตอบแทนในการทำงาน						
2.1	ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างในขณะนี้ เพียงพอต่อการใช้จ่ายได้อย่างสบาย					
2.2	ท่านคิดว่าอัตราค่าจ้างของคณงานเหมาะสมดีแล้ว					
2.3	ค่าตอบแทนที่ท่านทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2.4	เงินโบนัสสำหรับคณงาน เป็นที่น่าพอใจแก่ท่านพอสมควร					
2.5	บริษัทก่อสร้างอาคารของท่าน มีสวัสดิการเพียงพอเหมาะสมแก่พนักงาน					
2.6	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
2.7	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการของท่าน เมื่อเทียบกับบริษัทก่อสร้างอาคารอื่น					
2.8	ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนตามความเหมาะสม					
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน						
3.1	ท่านคิดว่าในบริษัทก่อสร้างที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ไปเรื่อยๆ					
3.2	ท่านคิดว่าบริษัทก่อสร้างที่ท่านทำงานอยู่ ส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น อบรม เรียนรู้งาน มีการเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)						
3.3	ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านทำอยู่					
3.4	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน					
3.5	มีระบบการปรับเงินเดือน ยุติธรรมและเหมาะสม					
3.6	งานที่ทำอยู่มีประโยชน์สำหรับการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต					
3.7	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
3.8	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้					
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
4.1	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
4.2	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
4.3	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
4.4	ในบริษัทก่อสร้างที่ท่านทำงานอยู่มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี					
4.5	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในบริษัทก่อสร้าง ท่านและผู้ร่วมงานมักร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา					
4.6	ท่านพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องงานกับผู้ร่วมงานเสมอ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)						
4.7	ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่างๆกับ ผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเรื่องงาน					
4.8	หัวหน้างานของท่านมักคอยกระตุ้นหรือจูงใจ ให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเสมอ					
5. ด้านการได้รับยกย่อง						
5.1	ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากหัวหน้า งาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จของท่าน					
5.2	ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จของท่าน					
5.3	ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคล อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน					
5.4	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ท่านประสบปัญหา					
5.5	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อ ท่านประสบปัญหา					
5.6	ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับ ความไว้วางใจจากบุคคลในหน่วยงาน					
5.7	เมื่องานที่มอบหมายสำเร็จ หัวหน้างานมัก ชมเชยการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ					
5.8	หัวหน้างานมักประกาศความสำเร็จจากการ ทำงานของท่านในที่ประชุมให้ผู้อื่นฟัง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 5614(12)/ว.๗๓



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
111 ถนนมหาวิทยาลัย ต.สุรนารี
อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

๓ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโครงการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร”

ด้วยนายวินัย ขอนทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและ
สาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จัดทำโครงการ
มหาบัณฑิต เรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร” โดยมีผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำโครงการดังกล่าว สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทางสาขาวิชา
ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามรายการสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการ
จัดทำโครงการดังกล่าว ทั้งนี้ ขอมอบหมายให้ นายวินัย ขอนทอง เบอร์โทรศัพท์ 083 - 5949002 เป็นผู้ประสานงาน
และเก็บรวบรวมเอกสารเรื่องดังกล่าวด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอทิบูลสุช)

ผู้ดูแลหลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
หัวหน้าสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
โทร. (044) 224420-1 โทรสาร (044) 224607

ประวัติผู้เขียน

นายวินัย ขอนทอง เกิดวันที่ 16 ธันวาคม 2511 ที่อยู่ 25/1 หมู่ 3 ตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการศึกษา พ.ศ. 2539 – 2543 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากเทคนิคการควบคุมงานก่อสร้าง วิทยาลัยเทคนิคกลาง อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2543 – 2546 ปริญญาตรี วิทยาการจัดการ การบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัด นนทบุรี พ.ศ.2554 – 2556 วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้าง และสาธารณสุขโลก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัด นครราชสีมา ด้านการทำงาน พ.ศ. 2551-2555 ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง โครงการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่ อาคารโรงงานอุตสาหกรรม และอาคารทั่วไป งานสาธารณสุขโลกในประเทศไทย และประเทศสิงคโปร์ พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ผู้บริหาร โครงการก่อสร้าง รีสอร์ท อาคารที่พักอาศัย และงานสาธารณสุขโลก อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

