

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา

บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด



นายอนันต์ สุวรรณเพชร

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปีการศึกษา 2559

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา

บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงงาน

(รศ. ดร.ฉัตรชัย โชติษฐยางกูร)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงาน)

(ผศ. ดร. ปรีชาพร โกษา)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

อนันต์ สุวรรณเพชร : แรงงูใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท
 สยามพัฒนาการ จำกัด (THE INSPIRATION OF ALIEN LABORS WORK THE
 STUDY OF SIAM PATTANAKARN COMPANY) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์
 ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร

การศึกษานี้เป็นการศึกษา แรงงูใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัท
 สยามพัฒนาการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจของแรงงานต่างด้าวในบริษัท
 แบ่งเป็น 2 ด้าน ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยงูใจ ผลการทดสอบพบว่า ภาพรวมด้านปัจจัยงูใจอยู่ใน
 ระดับมาก ทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย ความรับผิดชอบ
 ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านคุณภาพการบังคับ
 บัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และตำแหน่ง
 งาน จากข้อมูลงานวิจัย สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวในบริษัท มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่นความเหมาะสมในการมอบหมายงาน ความไว้วางใจจาก
 หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ด้านเงินเดือนและ
 สวัสดิการที่ไม่เพียงพอ และความไม่มั่นคงในการทำงาน บริษัทจึงมีวิธีการแก้ไขปัญหที่พบ โดยแบ่ง
 ออกเป็น 1 การเพิ่มทักษะการทำงาน โดยการฝึกทักษะในการทำงานในแต่ละด้าน ประกอบกับการ
 สอนให้แรงงานเรียนรู้คำสั่งที่เป็นภาษาไทย 2 ประเมินการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยให้
 หัวหน้างานเป็นผู้บันทึกข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการเพิ่มอัตราค่าจ้าง 3 การเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานให้
 อยู่กับความสามารถในการทำงาน โดยทางบริษัทจะต้องแจ้งให้แรงงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็น
 การกระตุ้นการทำงาน 4 การเพิ่มแรงงูใจในการทำงานโดยการชมเชย

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนักศึกษา_____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา_____

ANAN SUWANNAPETCH : THE INSPIRATION OF ALIEN LABORS' WORKS THE STUDY OF SIAM PATTANAKARN COMPANY.

ADVISOR : ASSOC. PROF. VACHARAPOOM BENJAORAN, Ph.D.

This paper is the study of the inspiration of Alien Labors' works from the study of Siam Pattanakarn Company. To do so, the research, which investigated opinions of the Alien Labors' works in the company, is divided into 2 factors including a supporting factor and a persuading factor. Therefore, the research's finding was found that the overview of the persuading factor was in a great level. To further understand, the persuading factor was considered as the great level for example, working success, reputability, appreciation, and working responsibility. However, the overview of the supporting factor was in a medium level. Besides, the supporting factor was considered as the medium level for example, an ability of the obligation, a relationship between workmates, working conditions, stability, and positions from the research data. Consequently, the alien labors working in the company have a relationship problem between the boss and workmates. For instance, the appropriation of assignments, the boss's reliability, workmate's troubles, the inappropriation of working conditions, insufficiency of salary and welfare, and finally instability of the job. Given these solutions, the company considered solving all issues as follows;

1. Improving every working skill along with teaching the alien labors how to speak and use Thai language fluently
2. Evaluating the work of the alien labors that the boss should record the information in order to apply for increasing the labors' wage
3. Increasing the appropriate salary for the labor following their working abilities that the company will announce all the labors about the salary increase so as to motivate the labor to work hard
4. Persuade the labor to work hard by giving commendation or intensives

School of Civil Engineering

Academic Year 2016

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการการศึกษาฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน โครงการในครั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข และคณะกรรมการสอบโครงการที่ได้ กรุณาใช้เวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ร่วมประเมินตรวจสอบให้งานวิจัยเกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง แรงงานต่างด้าว บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ที่สำคัญยิ่งขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่คอย เป็นกำลังใจให้ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ จนจบหลักสูตรนี้

อนันต์ สุวรรณเพชร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	3
2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว.....	16
2.3 ประวัติบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด.....	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล.....	28
4.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล.....	28

4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ แรงงานต่างด้าว.....	31
4.3	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	36
5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ.....	50
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	50
5.2	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51
5.3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าว.....	52
5.4	แนวทางการนำไปใช้.....	53
5.5	ข้อเสนอแนะ.....	54
	เอกสารอ้างอิง.....	56
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย.....	57
	ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
	ประวัติผู้เขียน.....	78



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องเพศ.....	29
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง อายุ.....	29
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องความสามารถในการพูดภาษา.....	29
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องอายุการทำงานในบริษัท.....	30
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย.....	30
4.6 ตารางผลการวิเคราะห์ บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวถือเอกสาร Work Permit ได้.....	31
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	31
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย.....	32
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานที่ทำ.....	32
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรับผิดชอบ.....	33
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	33
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพในการบังคับบัญชา.....	34
4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน.....	34
4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	35
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	35
4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นคงและตำแหน่งงาน.....	36
4.17 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	37
4.18 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ.....	38
4.19 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	38
4.20 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ.....	39
4.21 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ.....	40
4.22 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	41
4.23 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ การทำงานในบริษัท.....	42

4.24 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามอายุ การทำงานในบริษัท.....	43
4.25 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท.....	44
4.26 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลา อยู่ในประเทศไทย.....	45
4.27 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระยะเวลา อยู่ในประเทศไทย.....	46
4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย.....	47
4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	48
4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	49
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ.....	50
5.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง.....	51



สารบัญรูปภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการ ของมาสโลว์.....	6
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	24



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

n	แทน ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยเติบโตอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าว เนื่องจากค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวแฝงตัวเข้ามาบริเวณรอยต่อชายแดนไทยเป็นจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องมีมาตรการสำหรับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้เกิดประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการจัดการระบบแรงงานต่างด้าว และเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จึงถึงปัจจุบัน

บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านรับเหมาก่อสร้าง ปัจจุบันดำเนินงานรับเหมาก่อสร้างทั้งของภาครัฐ และเอกชน ทั่วประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ 4/1723 หมู่ 4 ถนนเสรีไทย แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240 มีแรงงานทั้งสิ้น 71 คน แบ่งเป็นแรงงานไทยจำนวน 17 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 54 คน (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2558) ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง จะทำให้บริษัททราบถึงปัจจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในบริษัทฯ เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงปัจจัยที่จะต้องให้ความสนใจ และเอาใจใส่เป็นพิเศษ หากบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาเหล่านั้นได้ พวกเขาจะยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ ระมัดระวังในการนำสิ่งจูงใจมาใช้กับแรงงานต่างด้าว และจะต้องใช้อย่างถูกวิธี จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน และเพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคพร้อมข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยการวิจัยจะมุ่งเน้นที่การหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ และปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในการทำงาน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แยกออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ได้จากการศึกษาจะใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สัญชาติ สถานะภาพสมรส อายุการทำงาน และรายได้
- 1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

- 1.3.1.1 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง
- 1.3.1.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง
- 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ แรงงานต่างด้าว จำนวน 54 คน
- 1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในงานก่อสร้าง
- 1.4.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว
- 1.4.3 นำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของปรังงานต่างด้าวในการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

2.2.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

2.2.2 ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยการพิสูจน์สัญชาติ

2.2.3 กฎหมายตามข้อตกลง MOU

2.2.4 การดูแลการใช้แรงงานต่างด้าว

2.2.5 กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร

2.2.6 กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

2.2.7 ประกาศกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

2.3 ประวัติบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารนอกจากจะต้องรู้จักการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารต้องรู้จักการจูงใจคนในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motivation โดยทั่วไปหมายถึง

- 1) ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้

- 2) พฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
- 3) พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปลอดภัยอันเกิดจากแรงขับนั้นได้

สมยศ นาวิการ (2544 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับ และ คำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดหยั่ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ไคว์ตระกูล; อ้างอิงจาก ปรีดา พรหมเพชร (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย

จากการให้ความหมายแรงจูงใจข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจากบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการไปสู่จุดหมายอย่างมีทิศทาง

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น เห็นป้ายโฆษณาร้านอาหาร ทำให้เกิดความหิว และหาอาหารมากิน ตอบสนองความต้องการทางกาย หรือแม้กระทั่ง ความต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการเงิน อำนาจ เพื่อตอบสนองความต้องการ สังกัดได้ว่ามนุษย์นี้ไม่พ้นความต้องการ ในฐานะที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีอารมณ์และจิตใจ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจได้หลายปัจจัย โดยนักวิจัยหลายท่านได้มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ได้ดังนี้

Dollard, Hull and Miller; อ้างอิงจาก ปรีดา พรหมเพชร (2555) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

- 1) แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ
- 2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่าง เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงงูใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) แรงงูใจทางด้านร่างกาย เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น
- 2) แรงงูใจทางสังคม เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

สรวงศ์ ไข้วตระกูล (2544) ได้แบ่งประเภทของแรงงูใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 1) แรงงูใจภายใน เป็นแรงงูใจภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวมันเองมีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น
- 2) แรงงูใจภายนอก เป็นแรงงูใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกงูใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงงูใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลเป็นสิ่งที่ของ หรือเงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

ดังนั้นแรงงูใจจึงเป็นผลมาจากการกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจน และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงงูใจ

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจในปัจจุบัน มีทฤษฎีหลายทฤษฎี สามารถจัดรวมได้เป็น 3 กลุ่ม ได้ดังนี้

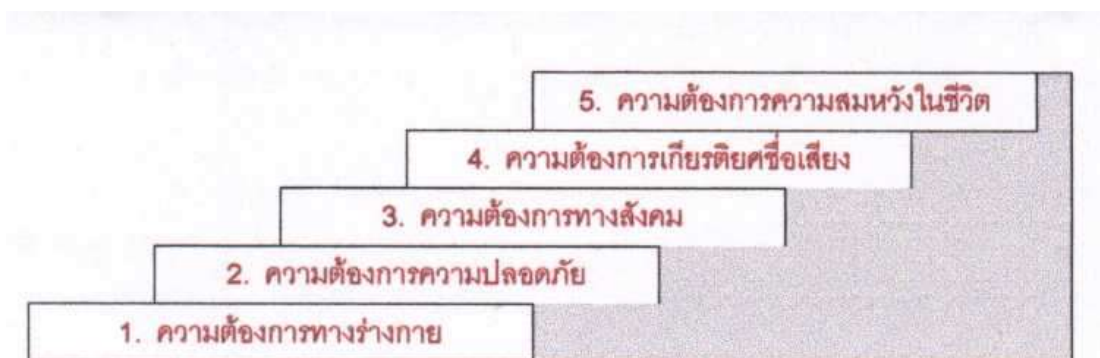
2.1.3.1 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory)

เป็นการอธิบายขั้นแรกหรือส่วนแรกของกระบวนการจูงใจ คือความต้องการ เพื่อจะตอบคำถามว่า “อะไรจูงใจบุคคลให้ทำงาน” ผู้นำแรงงานมักจะอ้างว่าคนงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้น ชั่วโมงทำงานน้อยลง และสภาพแวดล้อมของงานดีขึ้น แต่นักวิชาการบางคนบอกว่าแรงจูงใจจะสูงถ้าคนทำงานได้มีความอิสระและความรับผิดชอบสูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการจะระบุถึงปัจจัยภายในคือความขาดแคลนหรือเสียดสภาวะสมดุลย์ทางกายหรือจิตใจที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการ เปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อมเช่น

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับ จากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจมักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้



รูปที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการ ของมาสโลว์

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การเก็บข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่

ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มี
ความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพ
และการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ฟรีดริคเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดย
แบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และ
วิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่
พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่
เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมี
ประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน
สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน
สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน
และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใ้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมาก
ขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับ
ระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างาน
หรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับ
เงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่า
ความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัย
จูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตาม
สัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสม
ด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้ว
จึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิผลมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) เดวิด ซี แมค
เคลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความ
ต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละ
คน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
2. มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
3. สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

1. พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
2. อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
3. สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
4. แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ

2.1.3.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคคลคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรมเพื่อจะสนองความต้องการของเขา แรงจูงใจเกิดได้อย่างไร ทำไมเขาเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และเขาประเมินความพอใจอย่างไรเมื่อถึงเป้าหมายแล้ว ทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของ วิคเตอร์วีรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

มีความหมายว่าระดับของ แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดย่อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และ คุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วจะได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่าง เช่น ตะวัน เชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึงคุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ชาติซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับชาติว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากชาติมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาก็มีแรงจูงใจ

สูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าชาติไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจชาติได้

ทฤษฎีความคาดหวังสามารถใช้ทำนายความพยายามในการทำงาน ระดับความพอใจงาน และระดับการปฏิบัติงาน ของพนักงานได้อย่างชัดเจน แต่มีข้อแม้ว่าต้องกำหนดค่าต่าง ๆ ลงในสูตรให้ถูกต้อง ดังนั้นทฤษฎีอาจใช้พยากรณ์ได้ถูกต้องในบางสถานการณ์ แต่อาจใช้ไม่ได้ในสถานการณ์อื่นที่แตกต่างไปหากจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคล จะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
2. ผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้น คือ บรรลุเป้าหมายมากได้ผลตอบแทนมาก
3. ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ให้อาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องรู้จักพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี
4. พนักงานมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่กำหนดกัน หัวหน้างานต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ดีกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชคลาภ ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่นๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จได้

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อายุ สุขภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การ

ยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการมีความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนใหญ่มักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้

3 แบบ คือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น
2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั่นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น
2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้น
3. ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

2.1.3.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นทฤษฎีที่เน้นการกำหนดให้บุคคลต้องกระทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขากระทำ (Getting people to do what you want them to do) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ B.F. Skinner มีหลักสำคัญว่า เราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการเสริมแรง เรียกทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือ การวางเงื่อนไขปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence of Behavior) หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement)

Skinner อธิบายว่ามนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลกรรมเชิงบวกและเชิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวกพฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลเป็นลบมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป กรอบความคิดในเรื่องนี้ของ Skinner มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ

สิ่งเร้า (สถานการณ์) $\longrightarrow$ การตอบสนอง(พฤติกรรม) $\longrightarrow$ ผลกรรม(บวกหรือลบ)

ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจคือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้นานๆ หรือทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล เช่น มาลีซึ่งเป็นนักศึกษาต้องการได้เกรด A ในการสอบ เธอจะต้องศึกษาและอ่านตำราเรียน ถ้าสอบได้ A มาลีจะใช้วิธีการศึกษาและอ่านตำราแบบเดิมในการสอบคราวต่อไป แต่ถ้าหากว่าสอบในครั้งแรกไม่ได้ A มาลีจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนใหม่ คนส่วนใหญ่จึงเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ผลถูกหรือผิด สมหวังหรือไม่สมหวัง

Skinner ชี้แนะว่า หัวหน้างานสามารถควบคุมและปรับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยที่พนักงานไม่มีความรู้สึกว่าถูกควบคุม แต่การจะทำได้เช่นนั้นจะต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องสำคัญสองเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมและการปรับพฤติกรรมคือ ประเภทของการเสริมแรง และตารางการเสริมแรงการเสริมแรง เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี 4 ประเภท คือ

1. การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือสิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้

เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้ พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่อยากได้ยีนค่า ต่ำหน้าจกหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ ชัดเจน

3. การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ ต้องการ หรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิด พฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่าย ค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด แต่ถ้าพนักงานทำงานดีแล้ว หัวหน้างานไม่สนใจ จะเป็นการลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพได้ เช่นกัน
4. การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกระทบทางลบให้แก่ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่ พพอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่ง ต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรืออุ้งให้กลัวแต่ไม่มี การลงโทษจริงๆ การลงโทษอาจมีหลายแบบ เช่น ระบายให้หนักใจ ถอนสิทธิพิเศษ ควบคุมประพฤติ การปรับเป็นเงิน ลดตำแหน่ง เป็นต้น การลงโทษอาจทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดน้อยลง แต่อาจสร้าง พฤติกรรมที่มีปัญหาอย่างอื่นขึ้น เช่น การเสียขวัญ ทำงานด้อยลง การ ขัดขืนและต่อต้าน เป็นวิธีการที่มีข้อโต้แย้งกันมากและเป็นวิธีจูงใจการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การใช้ทฤษฎีการเสริมแรงในการจูงใจ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การเสริมแรง บวกเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด ตารางเสริมแรงแบบต่อเนื่องใช้ได้ดีในการคงสภาพ พฤติกรรมที่ต้องการไว้ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถทำได้ตลอดไป หากต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการ สร้างแรงจูงใจการทำงาน มีแนวทางที่เสนอแนะต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ให้พนักงานทราบว่าหน่วยงานหรือ หัวหน้าคาดหวังอะไรจากเขา

2. จัดผลตอบแทนหรือรางวัลให้เหมาะสม สิ่งที่คนหนึ่งมองว่าเป็นรางวัล อาจถูกมองว่าเป็นการลงโทษเมื่อให้แก่อีกคนหนึ่ง ต้องรู้ความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
3. เลือกตารางการเสริมแรงให้เหมาะสม
4. ต้องไม่ให้รางวัลแก่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือการทำงานที่ด้อย
5. พยายามทำให้พนักงานรู้สึกดีต่อตัวเอง มองในเชิงบวก อย่ามองในแง่ลบหรือคอยวิพากษ์วิจารณ์
6. แต่ละวันที่ผ่านไป ต้องหาทางให้กำลังใจยกย่องชมเชยให้ได้
7. กระทำทุกอย่างเพื่อพนักงาน ไม่ใช่กระทำต่อพนักงาน จะเห็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลงาน ที่มา : ผศ.วินัย เพชรช่วย.การจูงใจในการทำงาน [Online]. แหล่งที่มา : <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive04.htm> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560].

2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าว

2.2.1 กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

คนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทยทั้งเป็นการชั่วคราว หรือเข้ามามีถิ่นที่อยู่อาศัยในราชอาณาจักร ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องของการเดินทางเข้ามาของแรงงานต่างด้าว มีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.2.1.1 คนต่างด้าวเดินทางเข้ามา หรือออกไปในราชอาณาจักรไทย จะต้องเข้าหรือออกผ่านช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานี หรือท้องที่ และตามกำหนดระยะเวลาที่รัฐมนตรี ประกาศ
- 2.2.1.2 ห้ามคนต่างด้าวที่ไม่มีหนังสือเดินทาง หรือเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง ที่ถูกต้องสมบูรณ์ หรือมีแต่ไม่ได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูต หรือสถานกงสุลไทย ในต่างประเทศ หรือ กระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่คนต่างด้าวบางประเภทที่ได้รับการยกเว้นเป็นกรณีพิเศษ
- 2.2.1.3 ห้ามคนต่างด้าวที่ไม่มีปัจจัยในการยังชีพตามควรแก่กรณีเข้ามาในราชอาณาจักรไทย
- 2.2.1.4 ห้ามคนต่างด้าวเข้ามาเพื่อมีอาชีพเป็นกรรมกรหรือรับจ้างทำงานด้วยกำลังกายโดยไม่ได้อาศัยความรู้ หรือการฝึกฝนทางวิชาการหรือเพื่อทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

2.2.1.5 รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรมีเงินติดตัว หรือมีประกันหรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใดๆ ก็ได้ทั้งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2.2.1.6 คนต่างด้าวซึ่งได้รับให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราว ต้องไม่ประกอบอาชีพ หรือรับจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาต

สำหรับผู้ที่ไม่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้มีบทกำหนดโทษต่ำสุด คือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และสูงสุด คือ จำคุกไม่เกินสิบปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ซึ่งโทษสูงสุดได้แก่ การนำหรือพาคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรหรืออุปการะช่วยเหลือ ให้ความสะดวกแก่คนต่างด้าวให้เข้ามาในราชอาณาจักรพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง. (ปรีดา พรหมเพชร 2555)

2.2.2 ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานต่างด้าว โดยการพิสูจน์สัญชาติ

พิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการจัดระบบตามกฎหมายการแก้ไขปัญหามลพิษต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยปรับสถานะสภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย เปิดโอกาสให้นายจ้างนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัว เพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์และรับรองสถานะ เพื่อปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปโดยมติคณะรัฐมนตรี ผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับ อนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ กรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงาน บัตรสีชมพู และต้องปรับเปลี่ยน สถานะโดยการพิสูจน์สัญชาติจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทางเพื่อรับเอกสารรับรองสถานะ ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว หรือเอกสารรับรองบุคคล เป็นต้น และขออนุญาตทำงานได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

ขั้นตอนการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าว

สัญชาติกัมพูชา

เอกสารประกอบการยื่นขอรับการพิสูจน์สัญชาติ

1. ใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) หรือสำเนา ทร.38/1 และสำเนาใบเสร็จรับเงินการชำระค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2553
2. รูปถ่ายขนาด 2 นิ้ว จำนวน 3 รูป
3. ค่าธรรมเนียม 1,500 บาท

เอกสารประกอบการต่ออายุเอกสารรับรองบุคคล (C.I.)

1. เอกสารรับรองบุคคล (C.I.)
2. ค่าธรรมเนียม 500 บาท

สัญชาติลาว

1. แบบคำร้องขอรับการพิสูจน์สัญชาติลาว
2. รูปถ่ายหน้าตรง พื้นด้านหลังสีขาว เลื่อเช็ดมีปก ขนาด 2 นิ้ว จำนวน 8 รูป
3. ใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) หรือสำเนา ทร.38/1 และสำเนาใบเสร็จรับเงิน การชำระค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2553
4. ค่าธรรมเนียมการดำเนินการพิสูจน์สัญชาติลาว คนละ 2,500 บาท มีรายละเอียด ดังนี้
 - หนังสือเดินทางชั่วคราวมีอายุ 1 ปี ฉบับละ 1,000 บาท
 - หนังสือเดินทางมีอายุ 5 ปี ฉบับละ 1,500 บาท

สัญชาติพม่า

1. แบบฟอร์มข้อมูลส่วนตัวพม่า
2. แบบฟอร์มพิสูจน์สัญชาติพม่า
3. หนังสือรับรองสัญชาติพม่า
4. แบบฟอร์มขอทำบัตรประชาชนพม่า
5. เอกสารส่งตัวแรงงานพม่าไปพิสูจน์สัญชาติ (3 ช่อง)
6. สำเนา ทร.38/1 หรือใบอนุญาตทำงาน (บัตรสีชมพู) หรือสำเนาใบเสร็จรับเงิน ค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ปี 2553
7. รูปถ่าย ขนาด 2 นิ้ว หน้าตรง ไม่สวมหมวก จำนวน 10 รูป
8. ค่าธรรมเนียม 3,000 จ๊าด (ประมาณ 100 บาท)

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นขอตรวจลงตรา VISA L - A

1. - เอกสารรับรองบุคคล (C.I.) ของแรงงานต่างด้าว และสำเนา 1 ชุด สำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
 - หนังสือเดินทางชั่วคราว (TP) และสำเนา 1 ชุด สำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและพม่า
2. แบบคำร้องขอรับการตรวจลงตรา และรูปถ่ายขนาด 2 นิ้ว จำนวน 1 รูป
3. บัตรขาเข้าและออก (ตม.6)

4. ใบอนุญาตทำงาน (สีชมพู) และสำเนา หรือ ทร.38/1 และใบเสร็จการชำระค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาตทำงานปี 2553
5. สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควต้า) ปีปัจจุบันและยังไม่หมดอายุ
6. สำเนาบัตรประชาชนนายจ้างและสำเนาทะเบียนบ้าน
7. กรณี นายจ้างจดทะเบียนบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ต้องแสดงหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด มีอายุไม่เกิน 6 เดือน
8. กรณี นายจ้างไม่สามารถมายื่นเอกสารได้ด้วยตนเอง ให้ทำหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างให้บุคคลสัญชาติไทยมาดำเนินการแทน และติดอากรแสตมป์ 10 บาท และแนบสำเนาบัตรประชาชนไทยของผู้รับมอบอำนาจ
9. ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตรา คนละ 500 บาท

หมายเหตุ : แรงงานต่างด้าวต้องมาติดต่อด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การขอรับใบอนุญาตทำงาน

เอกสารหลักฐานของนายจ้างและแรงงานต่างด้าว

1. แบบฟอร์ม ตท.15
2. รูปถ่ายขนาด 2 นิ้ว
3. สำเนา ทร.38/1
4. สำเนาใบเสร็จรับเงินการชำระค่าธรรมเนียมต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ปี 2553
5. - เอกสารรับรองบุคคล (C.I.) ของแรงงานต่างด้าว และสำเนา 1 ชุด สำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
 - หนังสือเดินทางชั่วคราว (TP) และสำเนา 1 ชุด สำหรับแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาวและพม่า
6. ใบรับรองแพทย์ (ยกเว้นผู้ได้รับการตรวจสุขภาพตามระบบผ่อนผัน และใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุ)
7. สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว (โควต้า) ปีปัจจุบันและยังไม่หมดอายุ
8. กรณี นายจ้างจดทะเบียนบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ต้องแสดงหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด มีอายุไม่เกิน 6 เดือน
9. สำเนาบัตรประชาชนนายจ้าง

10. กรณี นายจ้างไม่สามารถย้ายถิ่นเอกสารได้ด้วยตนเอง ให้ทำหนังสือมอบอำนาจจากนายจ้างให้บุคคลสัญชาติไทยมาดำเนินการแทน โดยใช้แบบฟอร์มของกรมการจัดหางาน และติดอากรแสตมป์ 10 บาท และแนบสำเนาบัตรประชาชนไทยของผู้รับมอบอำนาจ
11. แผนที่สถานที่ทำงาน
12. ค่าธรรมเนียมการทำงานของคนต่างด้าว ตามอัตราแต่ละท้องที่ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมการทำงานและจ้างคนต่างด้าว พ.ศ.2552 สำนักงานจัดงานจังหวัดชุมพร [Online].แหล่งที่มา : http://province.doe.go.th/chumphon/tanagdaw_page2.html [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560].

2.2.3 กฎหมายตามข้อตกลง MOU

การนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้ MOU มีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งความต้องการจ้างคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา

เอกสารประกอบการพิจารณา

- 1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาหนังสือเดินทาง กรณีเป็นคนต่างด้าว
- 2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน
- 3) แผนที่ แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

เอกสารประกอบการพิจารณา

- 1) สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล
- 2) หลักฐานแสดงความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือจดทะเบียนพาณิชย์ สัญญาเช่า โฉนดที่ดิน
- 3) แผนที่ แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 4) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การยื่นคำร้องขอนำเข้าคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) คำร้องขอนำเข้า
- 2) หนังสือแสดงความต้องการแรงงาน
- 3) หนังสือแต่งตั้งบริษัทจัดหางาน
- 4) สัญญาจ้างแรงงาน
- 5) หนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)
- 6) หนังสือยืนยันการมีโควตา
- 7) เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 การยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าว

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) แบบคำขอ (ตท.2)
- 2) หนังสือรับรองการจ้าง
- 3) บัญชีรายชื่อคนต่างด้าวที่บริษัทจัดหาแรงงานในประเทศต้นทางจัดหาให้
(Name List)
- 4) สำเนาหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างคนต่างด้าว (โควตา)
- 5) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 6) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป
- 7) แผนที่แสดงที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
- 8) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง
กรณีเป็นบุคคลธรรมดา หรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
แสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดย
ถูกกฎหมาย กรณีเป็นนิติบุคคล
- 9) เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 การยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน

กรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา/นิติบุคคล

- 1) คำร้องขอรับใบอนุญาตทำงาน
- 2) สำเนาหนังสือเดินทางหรือสำเนาเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทาง
- 3) สำเนาหลักฐานการอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร
- 4) หนังสือรับรองการจ้าง

5) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ซึ่งจะเป็นนายจ้าง
กรณีเป็นบุคคลธรรมดาหรือสำเนาเอกสารรับรองของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
แสดงว่ากิจการของนายจ้างได้จดทะเบียนหรือได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานโดย
ถูกกฎหมายกรณีเป็นนิติบุคคล

6) ใบรับรองแพทย์

7) รูปถ่ายครึ่งตัว 3x4 เซนติเมตร จำนวน 3 รูป

8) เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ที่มา สำนักงานแรงงานต่างด้าว.(2559) กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

2.2.4 การดูแลการใช้แรงงานต่างด้าว

2.2.4.1 กรณีนายจ้าง/สถานประกอบการ มอบอำนาจให้บุคคลหรือนิติบุคคล
ดำเนินการใดๆ แทน ให้ยื่นหนังสือมอบอำนาจติดอากรแสตมป์ 10 บาท
พร้อมสำเนาบัตรประชาชนของนายจ้าง และผู้รับมอบอำนาจ สำหรับการ
ดำเนินการเพียงครั้งเดียว ส่วนการดำเนินการหลายครั้ง ให้ติดอากรแสตมป์
30 บาท

2.2.4.2 เมื่อนายจ้าง/สถานประกอบการ ได้รับคนต่างด้าวเข้าทำงานแล้วต้องปฏิบัติ
ต่อคนต่างด้าวตามเงื่อนไขของกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวข้อง เช่น ต้อง
จัดทำประกันสังคมให้คนต่างด้าว ต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย

2.2.4.3 เมื่อเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวแล้วต้องปฏิบัติ ดังนี้

ก. ให้นำคนต่างด้าวไปแจ้งออกหรือแจ้งการเลิกจ้างที่กรมการจัดหางาน
หรือภายใน 15 วัน หลังจากคนต่างด้าวย้ายออกจากงานหรือหลบหนี
ออกจากบ้าน/สถานประกอบการ (ในกรณีนี้ควรแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ด้วย)

ข. นายจ้างนำคนต่างด้าวเดินทางออกนอกประเทศ โดยแจ้งสำนักงาน
ตรวจคนเข้าเมืองที่แห่งที่ด่านชายแดนไทย

2.3 ประวัติบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด

บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านรับเหมาก่อสร้าง ปัจจุบัน
ดำเนินงานรับเหมาก่อสร้างทั้งภาครัฐ และเอกชน ทั่วประเทศไทย

ตั้งอยู่ที่ 4/1723 หมู่ 4 ถนนเสรีไทย แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240

มีแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 67 คน โดยแบ่งเป็นแรงงานไทยจำนวน 17 คน และแรงงานต่างด้าวจำนวน 50 คน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร สนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัทสัมมากร จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

พนตร ศรีปทุม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานะภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนมพร แสนมินา (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

พวงเพชร วงศ์ขิมย่อง และคณะ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ธนาคารสามารถกำหนดแนวทางความก้าวหน้าและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ คือ สภาพการทำงาน การกำหนดลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและรายได้และสวัสดิการของพนักงาน

ปริดา พรหมเพชร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยระยะเวลาการอาศัยอยู่ในประเทศไทย ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัญหาของแรงงาน ในด้านความสำเร็จ แรงงานไม่ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ของตัวเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งในด้านการยอมรับนับถือ จะเห็นได้ว่าแรงงานจะได้รับการ ยกย่อง ชมเชย เพียงบางครั้งเท่านั้น แรงงานส่วนใหญ่มักไม่ได้รับความอิสระในการทำงานและในด้านความสามารถ แรงงานไม่มีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่ง โดยความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานกล่าวคือ หากบุคคลใดมีความพึงพอใจก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสนใจในการทำงานพร้อมจะอุทิศ เสียสละทั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานแต่หากบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็จะทำงานให้เสร็จไปวันๆ ไม่มีความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กสามารถสรุป กรอบแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย(Two Factor Theory)ได้ดังนี้

2.5.1 ตัวแปรอิสระ คือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การใช้ภาษาไทย ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย และอายุการทำงานในบริษัท

2.5.2 ตัวแปรตาม คือปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานกับ บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด ประกอบด้วย 2 ปัจจัย

2.5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของแรงงาน ด้านการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การได้รับการยกย่อง ที่เกิดจากการทำงานของแรงงานต่างด้าว จากหัวหน้างาน หรือนายจ้าง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นงานที่แรงงานชอบ ท้าทาย และน่า ภาควิชาหรือไม่ว่า ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง และบริษัท และด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน โอกาสในการปรับเปลี่ยนงาน และโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงาน เป็นต้น

2.5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน

ด้านคุณภาพของผู้บังคับบัญชา การกระจายงานของหัวหน้างาน หัวหน้า งานรับฟังความคิดเห็นแรงงาน การให้คำแนะนำ และการสอนงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน เช่น ฝุ่น ความร้อน เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการป้องกัน อันตรายจากการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เหมาะสมกับความสามารถของแรงงาน หรือไม่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งครอบครัว และสังคมให้การยอมรับในการทำงานของ ท่านสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน

1.ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ยกย่อง
- 1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 ด้านคุณภาพของผู้บังคับบัญชา
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- 2.3 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
- 2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2.6 ด้านตำแหน่งงาน

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลส่วนบุคคล

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.การใช้ภาษาไทย
- 4.ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย
- 5.อายุการทำงาน

รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท สยามพัฒนาการ จำกัดเป็นการการวิจัยเชิงการสำรวจแบบพรรณนา (Descriptive Surveys Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการรวบรวม และสอบถามข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ถึงสภาวะจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรแรงงานต่างด้าวบริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 50 คน ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สัญชาติ เป็นต้นซึ่งส่วนใหญ่ เป็นข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของการทำงาน การได้รับความยอมรับ นับถือ ลักษณะงานที่ทำ หน้าที่รับผิดชอบ มีคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ

องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทนและความมั่นคง มีคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้ข้อความมา และให้ผู้ตอบประเมินระดับความตรงกันของข้อความที่ถามเกี่ยวกับความเป็นจริงเป็นการใช้มาตราวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ:2541) 5 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีการให้คะแนนดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึงมีความสำคัญระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมีความสำคัญระดับมาก |
| 3 | หมายถึงมีความสำคัญระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึงมีความสำคัญระดับน้อย |
| 1 | หมายถึงมีความสำคัญระดับน้อยที่สุด |

ซึ่งการวัดระดับความสำคัญของแรงงูใจใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.50-5.00	สำคัญมากที่สุด
3.50-4.49	สำคัญมาก
2.50-3.49	สำคัญปานกลาง
1.50-2.49	สำคัญน้อย
1.00-1.49	สำคัญน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจ(SurveyResearch) โดยใช้ข้อมูลศึกษาวิจัย 2 ประเภทคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยการเก็บรวบรวมตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งเป็นประชากรแรงงานต่างด้าวบริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 54คนมาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (SecondaryData) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ หนังสือพิมพ์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแรงงานทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในขั้นตอนต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป
3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้
 - 3.1) วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 3.2) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงงูใจของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการก่อสร้าง
กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด เป็นการการวิจัยเชิงการสำรวจโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา
จากการรวบรวม และสอบถามข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ถึงสภาวะจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์
และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ
ความสามารถในการพูดภาษาไทย อายุการทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย จาก
การวิเคราะห์แบบสอบถาม พอจะสรุปผลได้ดัง ดังนี้

- 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น
เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 76 เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็น
ร้อยละ 24 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
ชาย	38	76%
หญิง	12	24%
รวม	50	100%

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37-44 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีอายุระหว่าง 29-36 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา อายุระหว่าง 21-28 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 และอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6 ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
ต่ำกว่า 20 ปี	3	6%
อายุ 20-28 ปี	8	16%
อายุ 29-36 ปี	17	34%
อายุ 37-44 ปี	19	38%
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3	6%
รวม	50	100%

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่อง ความสามารถในการพูดภาษาไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 38 คน สามารถพูดภาษาไทยได้ คิดเป็นร้อยละ 76 และจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องความสามารถในการพูดภาษาไทย

ความสามารถในการพูดภาษาไทย	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
พูดภาษาไทยได้	38	76%
พูดภาษาไทยไม่ได้	12	24%
รวม	50	100%

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องอายุการทำงานในบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 20คน มีอายุการทำงานในบริษัท 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40รองลงมา มีอายุการทำงานในบริษัท 4-6 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
น้อยกว่า 1 ปี	14	28
1-3 ปี	20	40
4-6 ปี	16	32
รวม	50	100

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศไทยแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ 1-3ปี และ 3-5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 16และช่วงเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าค่าความถี่น้อยที่สุด คือระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เรื่องระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
น้อยกว่า 1 ปี	8	16
1-3 ปี	19	38
3-5 ปี	19	38
5-7 ปี	4	8
รวม	50	100

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ หน้าที่รับผิดชอบ และองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทนและความมั่นคง จากการวิเคราะห์แบบสอบถามพอจะสรุปได้ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล หัวข้อคำถาม บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวถือเอกสาร Work Permit เองได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 50 คน เห็นว่า บริษัทให้แรงงานต่างด้าวถือเอกสาร Work Permit ได้เองโดยไม่มีการยึดเอกสารจากแรงงาน ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวถือเอกสาร Work Permit ได้

เอกสาร Work Permit	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์
เอกสารอยู่กับแรงงานต่างด้าว	50	100
เอกสารอยู่กับนายจ้าง	0	0
รวม	50	100

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผลของงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานนั้นๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.86 อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน	4.30	0.788	ระดับมาก
2 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	4.06	0.739	ระดับมาก
3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.86	0.947	ระดับมาก
4 รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.94	0.934	ระดับมาก
รวม	4.04	0.741	ระดับมาก

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าตนเองได้รับการยกย่องจากหัวหน้างาน เพื่อเวลาปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการที่หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำอยู่เป็นประจำ และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย

ด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 ท่านได้รับการยกย่องจากหัวหน้าเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	4.04	0.879	ระดับมาก
2 หัวหน้าไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำเสมอ	3.78	0.840	ระดับมาก
3 เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	3.78	0.815	ระดับมาก
รวม	3.87	0.770	ระดับมาก

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานที่ทำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่างานที่ทำอยู่ เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานที่มีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ชอบ และงานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถ	3.80	0.857	ระดับมาก
2 งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.74	0.943	ระดับมาก
3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ	3.76	0.916	ระดับมาก
4 งานที่ท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	3.88	0.798	ระดับมาก
รวม	3.79	0.794	ระดับมาก

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการรับทราบขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ตนเองทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 ท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน	3.82	0.896	ระดับมาก
2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.86	0.926	ระดับมาก
3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบริษัท	3.60	1.087	ระดับมาก
รวม	3.76	0.888	ระดับมาก

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าตนเองมีโอกาสนในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ตัวเองมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง และตัวเองมีโอกาสนที่จะได้ร่วมกับบริษัทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในหารทำงาน	2.98	0.936	ระดับปานกลาง
2 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.92	1.046	ระดับปานกลาง
3 ท่านมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	3.04	1.029	ระดับปานกลาง
รวม	2.98	0.902	ระดับปานกลาง

4.2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพในการบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการสั่งงานและมอบหมายงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการที่หัวหน้างานมีการกระจายงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพในการบังคับบัญชา

คุณภาพในการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 หัวหน้ากระจายงานให้อย่างเหมาะสม	3.46	0.885	ระดับมาก
2 หัวหน้าสั่งงานหรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.48	0.814	ระดับมาก
3 หัวหน้ารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเสมอ	3.58	0.927	ระดับมาก
4 หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้	3.54	0.908	ระดับมาก
รวม	3.51	0.766	ระดับมาก

4.2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีการวางตัวที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ หัวหน้าไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำเสมอ และเพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของตัวผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ 3.10 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีการวางตัวเหมาะสมกับท่าน	3.16	0.817	ระดับปานกลาง
2 หัวหน้าไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำเสมอ	3.12	0.848	ระดับปานกลาง
3 เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน	3.10	0.839	ระดับปานกลาง
รวม	3.12	0.773	ระดับปานกลาง

4.2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกับ จำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน รองลงมาคือ สภาพการทำงานมีความเหมาะสม และ เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 สภาพการทำงานเช่น ฝุ่นความร้อน เหมาะสมกับการทำงาน	3.08	0.876	ระดับปานกลาง
2 เครื่องจักรอุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	3.00	0.808	ระดับปานกลาง
3 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.14	0.782	ระดับปานกลาง
4 จำนวนชั่วโมงทำงานเหมาะสมต่อความสามารถของท่าน	3.14	0.833	ระดับปานกลาง
รวม	3.09	0.736	ระดับปานกลาง

4.2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า รายได้เหมาะสมกับประสบการณ์ และความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือรายได้/ค่าจ้างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 อยู่ในระดับปานกลาง และต่ำสุดคือ โบนัสประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 รายได้/ค่าจ้างเหมาะสมกับประสบการณ์ความรู้	2.76	1.060	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
2 รายได้/ค่าจ้างเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	2.68	1.077	ระดับปานกลาง
3 โบนัสประจำปี	2.36	0.851	ระดับน้อย
4 ตรวจสอบสภาพประจำปี	2.42	0.859	ระดับน้อย
รวม	2.55	0.836	ระดับน้อย

4.2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความมั่นคงและตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า สังคม และเพื่อนร่วมงานยอมรับในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ครอบครัวให้การยอมรับในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง และตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นคงและตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงและตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1 ท่านมีความมั่นคงในงานที่ท่านทำ	2.74	0.921	ระดับปานกลาง
2 ครอบครัวท่านยอมรับในอาชีพการงานของท่าน	3.24	0.938	ระดับปานกลาง
3 สังคมและเพื่อนยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน	3.30	1.015	ระดับปานกลาง
รวม	3.09	0.833	ระดับปานกลาง

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

H_0 = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ จำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig.	t	df
1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	4	0.744	0.828	-0.675	48
	หญิง	4.16	0.748			
2 การได้รับความนับถือ ขกย่อง ชมเชย	ชาย	3.89	0.786	0.799	0.455	48
	หญิง	3.77	0.743			
3 ลักษณะงานที่ทำ	ชาย	3.76	0.799	0.814	-0.396	48
	หญิง	3.87	0.808			
4 ความรับผิดชอบ	ชาย	3.75	0.906	0.999	-0.079	48
	หญิง	3.77	0.868			
5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ชาย	2.88	0.921	0.477	-1.322	48
	หญิง	3.27	0.801			
ภาพรวมด้านปัจจัยงูใจ	ชาย	3.65	0.684	0.753	-0.539	48
	หญิง	3.77	0.677			

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

4.3.2 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

H_0 = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยห้า จําแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยห้า	t-test for Equality of Means					
	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig.	t	df
ด้านคุณภาพในการบังคับบัญชา	ชาย	3.48	0.78	0.967	-0.566	48
	หญิง	3.62	0.742			
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.16	0.781	0.714	0.647	48
	หญิง	3	0.765			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.07	0.769	0.159	-0.187	48
	หญิง	3.12	0.652			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ชาย	2.66	0.868	0.447	1.677	48
	หญิง	2.2	0.638			
ความมั่นคงและตำแหน่งงาน	ชาย	3.22	0.779	0.506	2.105	48
	หญิง	2.66	0.887			
ภาพรวมด้านปัจจัยห้า	ชาย	3.01	0.606	0.970	1.394	48
	หญิง	2.73	0.537			

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยห้า มีค่า Sig เท่ากับ 0.970 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จําแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig.	t	df
ด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.64	0.684	0.753	-0.539	48
	หญิง	3.76	0.677			
ด้านปัจจัยห้า	ชาย	3.01	0.606	0.970	1.394	48
	หญิง	2.73	0.537			
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.32	0.58	0.356	0.41	48
	หญิง	3.25	0.467			

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

4.3.3 อายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 = อายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.570	4	0.393	0.697	0.598
	ภายในกลุ่ม	25.350	45	0.563		
	รวม	26.920	49			
ความนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.422	4	0.106	0.166	0.955
	ภายในกลุ่ม	28.689	45	0.638		
	รวม	29.111	49			
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.372	4	0.093	0.137	0.968
	ภายในกลุ่ม	30.589	45	0.680		
	รวม	30.961	49			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.620	4	0.155	0.183	0.946
	ภายในกลุ่ม	38.056	45	0.846		
	รวม	38.676	49			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	6.198	4	1.550	2.071	0.100
	ภายในกลุ่ม	33.670	45	0.748		
	รวม	39.869	49			
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.590	4	0.148	0.303	0.875
	ภายในกลุ่ม	21.937	45	0.487		
	รวม	22.527	49			

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละความคิดเห็น มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.4 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

H_0 = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามอายุ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ปัจจัยค่าจูน	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.443	4	0.361	0.593	0.669
	ภายในกลุ่ม	27.359	45	0.608		
	รวม	28.801	49			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.254	4	0.064	0.099	0.982
	ภายในกลุ่ม	29.054	45	0.646		
	รวม	29.309	49			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.391	4	0.598	1.111	0.363
	ภายในกลุ่ม	24.204	45	0.538		
	รวม	26.595	49			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.332	4	0.833	1.211	0.319
	ภายในกลุ่ม	30.954	45	0.688		
	รวม	34.286	49			

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.793 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.590	4	0.148	0.303	0.875
	ภายในกลุ่ม	21.937	45	0.487		
	รวม	22.527	49			
ปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.630	4	0.158	0.421	0.793
	ภายในกลุ่ม	16.855	45	0.375		
	รวม	17.485	49			
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.577	4	0.144	0.452	0.770
	ภายในกลุ่ม	14.349	45	0.319		
	รวม	14.926	49			

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ มีค่า Sig เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.5 อายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H0 = อายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H1 = อายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน
ในบริษัท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.175	2	0.588	1.073	0.350
	ภายในกลุ่ม	25.745	47	0.548		
	รวม	26.920	49			
ความนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.912	2	0.456	0.760	0.473
	ภายในกลุ่ม	28.199	47	0.600		
	รวม	29.111	49			
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.436	2	0.218	0.336	0.716
	ภายในกลุ่ม	30.525	47	0.649		
	รวม	30.961	49			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.383	2	0.692	0.872	0.425
	ภายในกลุ่ม	37.292	47	0.793		
	รวม	38.676	49			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.156	2	1.078	1.343	0.271
	ภายในกลุ่ม	37.713	47	0.802		
	รวม	39.869	49			
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.028	2	0.514	1.123	0.334
	ภายในกลุ่ม	21.500	47	0.457		
	รวม	22.527	49			

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.334 ซึ่งมีค่า

มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าอายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 ปฏิเสธสมมติฐาน H1 แสดงว่าอายุการทำงานในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.025	2	0.513	0.868	0.427
	ภายในกลุ่ม	27.776	47	0.591		
	รวม	28.801	49			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.006	0.010	0.990
	ภายในกลุ่ม	29.296	47	0.623		
	รวม	29.309	49			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.491	2	0.245	0.442	0.645
	ภายในกลุ่ม	26.104	47	0.555		
	รวม	26.595	49			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.044	2	0.022	0.030	0.970
	ภายในกลุ่ม	34.242	47	0.729		
	รวม	34.286	49			
ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	0.542	2	0.271	0.381	0.686
	ภายในกลุ่ม	33.467	47	0.712		
	รวม	34.009	49			
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.029	2	0.015	0.040	0.961
	ภายในกลุ่ม	17.456	47	0.371		
	รวม	17.485	49			

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าอายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 ปฏิเสธสมมติฐาน H1 แสดงว่าอายุการทำงานในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.028	2	0.514	1.123	0.334
	ภายในกลุ่ม	21.500	47	0.457		
	รวม	22.527	49			
ปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.029	2	0.015	0.040	0.961
	ภายในกลุ่ม	17.456	47	0.371		
	รวม	17.485	49			
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.089	0.283	0.755
	ภายในกลุ่ม	14.748	47	0.314		
	รวม	14.926	49			

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า แรงจูงใจรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท มีค่า Sig เท่ากับ 0.755 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่า อายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6 ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน

H0 = ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H1 = ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาอยู่ใน
ประเทศไทย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	0.915	3	0.305	0.540	0.658
	ภายในกลุ่ม	26.005	46	0.565		
	รวม	26.920	49			
ความนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.985	3	0.662	1.122	0.350
	ภายในกลุ่ม	27.126	46	0.590		
	รวม	29.111	49			
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.355	3	0.785	1.262	0.298
	ภายในกลุ่ม	28.606	46	0.622		
	รวม	30.961	49			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.635	3	0.878	1.121	0.350
	ภายในกลุ่ม	36.040	46	0.783		
	รวม	38.676	49			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.720	3	0.573	0.691	0.562
	ภายในกลุ่ม	38.149	46	0.829		
	รวม	39.869	49			

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.418 ซึ่งมีค่า

มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 ปฏิเสธสมมติฐาน H1 แสดงว่าระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน	แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
		SS	df	MS	F	Sig.
การบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.430	3	0.143	0.233	0.873
	ภายในกลุ่ม	28.371	46	0.617		
	รวม	28.801	49			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.526	3	1.509	2.800	0.050
	ภายในกลุ่ม	24.783	46	0.539		
	รวม	29.309	49			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.063	3	1.354	2.765	0.052
	ภายในกลุ่ม	22.532	46	0.490		
	รวม	26.595	49			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.341	3	0.780	1.123	0.349
	ภายในกลุ่ม	31.946	46	0.694		
	รวม	34.286	49			
ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	2.719	3	0.906	1.332	0.275
	ภายในกลุ่ม	31.290	46	0.680		
	รวม	34.009	49			
ปัจจัยค่าจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.653	3	0.884	2.743	0.054
	ภายในกลุ่ม	14.832	46	0.322		
	รวม	17.485	49			

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งมีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงผลในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย

LSD		ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย		กลุ่ม J				
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	5-7 ปี	
น้อยกว่า 1 ปี	2.77	-	-0.309 (0.202)	-0.245 (0.310)	0.526 (0.137)	
1-3 ปี	3.08		-	0.063 (0.730)	0.836 (0.010)*	
3-5 ปี	3.02			-	0.772 (0.017)*	
5-7 ปี	2.25				-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย พบว่า กลุ่ม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย 1-3ปี 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในประเทศไทยต่ำกว่า 1 ปี และ 5-7 ปี และมีค่า Sig เท่ากับ 0.010 และ 0.017 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.836 และ 0.772 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ				
	ความสำเร็จ ในการ ทำงาน	การได้รับ ความนับถือ ยกย่อง ชมเชย	ของลักษณะ งานที่ทำ	ความ รับผิดชอบ	ความก้าวหน้า ในหน้าที่การ งาน
1.เพศ	-	-	-	-	-
2.อายุ	-	-	-	-	-
3.ความสามารถใน การพูดภาษาไทย	-	-	-	-	-
4.อายุการทำงาน	-	-	-	-	-
5.ระยะเวลาใน การอยู่ประเทศไทย	-	-	-	-	-

เมื่อ / คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

จากตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นทั้งหมด เหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าแรงงานต่างด้าวในบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า แรงงานต่างด้าว ทำงานจนเกิดความสำเร็จ แต่ยังไม่มี ความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรสร้างโอกาสให้แรงงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่นการเปิดโอกาสให้แรงงานได้เพิ่มทักษะการทำงาน จากกรรมกรสามารถเป็นช่างฝีมือได้ เป็นต้น

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน				
	คุณภาพใน	ความสัมพันธ์	สภาพแวดล้อม	เงินเดือน	ความมั่นคง
	การบังคับ	ระหว่าง	มในการ	และ	และ
	บัญชา	ผู้บังคับบัญชาและ	ทำงาน	สวัสดิการ	ตำแหน่งงาน
		เพื่อนร่วมงาน			
1.เพศ	-	-	-	-	-
2.อายุ	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
3.ความสามารถใน การพูดภาษาไทย					
4.อายุการทำงาน	-	-	-	-	-
5.ระยะเวลาใน การอยู่ประเทศไทย	-	/	-	-	-

เมื่อ / คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

จากตารางที่ 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเหมือนกัน ไม่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพในการบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า บริษัทยังขาดการแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็นคุณภาพในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อรักษาให้แรงงานอยู่ทำงานให้บริษัทไปนานๆ บริษัทจำเป็นต้องเพิ่มการบริหารจัดการด้านแรงงานต่างด้าว เพิ่มคุณภาพในการบังคับบัญชา สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพิ่มสวัสดิการและค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 37-44 ปี ส่วนใหญ่สามารถพูดภาษาไทยได้ อายุการทำงานในบริษัท 1-3 ปี และมีอายุการทำงานในประเทศไทย 1-5 ปี และบริษัทยังเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวถือเอกสาร Work Permit เองได้โดยไม่ยึดเอกสารไว้กับนายจ้าง

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.04	0.741	ระดับมาก
ด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย	3.87	0.770	ระดับมาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.79	0.794	ระดับมาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.888	ระดับมาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.98	0.902	ระดับปานกลาง
ผลรวมด้านปัจจัยจูงใจ	3.67	0.678	ระดับมาก

จากตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ปัจจัยคำจูน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด ด้านปัจจัยคำจูน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพในการบังคับบัญชา	3.51	0.766	ระดับมาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.773	ระดับปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.09	0.736	ระดับปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.55	0.836	ระดับน้อย
ด้านความมั่นคง และตำแหน่งงาน	3.09	0.833	ระดับปานกลาง
ผลรวมด้านปัจจัยคำจูน	2.94	0.597	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยคำจูน พบว่า ภาพรวมปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ด้านคุณภาพในการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง และตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 เพศ อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา บริษัทสยาม พัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า เพศ และอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานชายมากกว่าหญิง แต่เมื่อมองถึงเรื่องอายุพบว่า แรงงานส่วนใหญ่อายุ 37-44 ปี ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เพศและอายุส่งผลต่อระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน บริษัทควรให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจของแรงงานเท่าๆกัน ไม่ควรจำแนกตามเพศ หรืออายุ เพราะแรงงานทุกคนต้องการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของ

แรงงาน การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ตัดสินใจแก้ปัญหา การให้แรงงานทำงานที่ตนเองถนัด และเมื่อแรงงานทำงานได้ตามเป้าหมาย ควรมีการยกย่องชมเชย อาจเป็นรางวัลหรือเป็นเงินก็ได้ เพื่อเป็นตัวอย่างการทำงานให้กับแรงงานคนอื่นๆ

- 5.2.2 อายุการทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างกัน แสดงว่า บริษัทควรให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าว โดยไม่จำแนกตามอายุการทำงาน จากค่าเฉลี่ยด้านอายุการทำงานในบริษัทพบว่า แรงงานมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งเมื่อเทียบกับอายุบริษัทที่เปิดมา 6 ปี แสดงว่า ทุก 3 ปี จะต้องเปลี่ยนถ่ายแรงงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาต้องฝึกฝน ด้านฝีมือแรงงานใหม่ ทำให้เสียเวลา และเพิ่มต้นทุนในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย หมายความว่าบริษัทให้ค่าจ้างไม่เหมาะสม เมื่อเทียบกับความสามารถของแรงงานที่มี จึงเป็นเหตุทำให้แรงงานอยู่กับบริษัทได้ไม่นาน ดังนั้นบริษัทควรหาวิธีการกระตุ้น หรือปรับขึ้นค่าแรงให้กับแรงงาน หรือการเพิ่มเบือชยัน เพื่อกระตุ้นให้แรงงานตั้งใจทำงาน และอยู่กับบริษัทไปนานๆ

5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าว

- 5.3.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับน้อย – ปานกลาง แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวในบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด แบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ตามระดับความสำคัญ

- 5.3.1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รายได้ไม่เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ รายได้ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ไม่มีการตรวจสอบสุขภาพแรงงาน และไม่มีโบนัสประจำปี ดังนั้นบริษัทควรมีการทบทวนเรื่องเงินค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวใหม่ ตามกฎหมายแรงงาน ด้านค่าจ้างแรงงานต่างด้าว ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำค่าแรงงานไทย สิทธิการรักษาพยาบาลสามารถทำได้เหมือนคนไทย แต่จะต้องมีบัตรที่แสดงตนเป็นแรงงานต่างด้าว มีที่อยู่นายจ้างที่ชัดเจน ดังนั้นเรื่องเงินค่าจ้างและ

สวัสดิการ ทางบริษัทควรพิจารณาปรับค่าจ้างแรงงานต่างด้าวด้วยความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแรงงานต่างด้าว

- 5.3.1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขาดโอกาสเข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีทักษะในการทำงาน บริษัทควรมีการฝึกทักษะการทำงานให้กับแรงงาน เช่น การจัดการอบรมทักษะการทำงาน และในการทำงานบริษัทจะต้องจัดทำคู่มือการทำงาน ติดไว้ที่หน้างานด้วย เพื่อให้แรงงานที่ไม่รู้ขั้นตอนหรือไม่แน่ใจในการทำงาน สามารถดูและทำตามได้ เป็นต้น
- 5.3.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พื้นที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น มีฝุ่น ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงาน บริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงาน เพราะสภาพพื้นที่ทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้แรงงานทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ บริษัทจะต้องส่งให้หัวหน้างานควบคุมดูแลเรื่องสภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน การจัดวางวัสดุในการทำงานให้เป็นระเบียบ การจัดการทำความสะอาดพื้นที่ทำงานให้สะอาด ระเบียบ อาจจัดให้มีกิจกรรม 5 ส ขึ้นแต่ละไชต์งาน

5.4 แนวทางการนำไปใช้

หลังจากงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสิ้นลง ทำให้ทราบว่า แรงงานต้องการสวัสดิการด้านค่าจ้างเพิ่มขึ้นมากที่สุด (ตามตารางที่ 4.15) ผู้วิจัยสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจของแรงงานได้ โดยเครื่องมือที่จะนำไปใช้ ดังนี้

- 5.4.1 การปรับขึ้นค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก โดยจะมีข้อตกลงกับแรงงานก็ต้องได้ปริมาณงานเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นกว่าเดือนที่ผ่านมามากกว่า 10% ทางบริษัทก็จะเพิ่มค่าแรงให้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกัน ในอัตรา 10% เช่นกัน แต่ถ้าเกิดแรงงานไม่สามารถทำปริมาณงานได้ตามเป้าที่กำหนดก็จะมีการลดค่าจ้างในส่วนที่เพิ่มให้เช่นกัน วิธีการนี้ถือเป็นอีกวิธีที่คาดว่าแรงงานจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพราะกลัวจะเสียสิทธิ์ที่จะได้ค่าจ้างเพิ่มอีก 10% จึงทำให้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้มากกว่า 10% อย่างแน่นอน
- 5.4.2 การเพิ่มสวัสดิการแรงงาน ซึ่งวิธีการนี้จะแตกต่างจากวิธีแรกคือ จะใช้เมื่อต้องการให้แรงงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่กับบริษัทนานยิ่งขึ้น โดยบริษัทจะมอบเงินเพื่อเป็น

โบนัสประจำปีหรือโบนัสประจำหน่วยงานแล้วแต่อย่างไรจะเหมาะสม ทั่วไปก็จะให้อัตราประมาณ 5-10% ของค่าจ้างในรอบหนึ่งปี

แต่การให้สวัสดิการค่าจ้างจะต้องให้ด้วยความระมัดระวังและต้องคำนึงถึงค่าจ้างโดยเฉลี่ยของท้องถิ่นเป็นหลัก เพราะการเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าที่อื่นมากๆ จะเป็นการเพิ่มต้นทุน ในขณะที่ราคางานยังเท่าเดิม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันด้านราคาลดลง จนไม่สามารถประมูลงานแข่งกับเจ้าอื่นได้

5.5 ข้อเสนอแนะ

- 5.5.1 จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวจะชอบอยู่อาศัยกับคนในหมู่บ้านเดียวกัน ถ้าหน่วยงานก่อสร้างมีคนในหมู่บ้านของตัวเองอยู่ก่อนแล้วสักหนึ่งครอบครัว ก็จะมีการชักชวนคนเพิ่มเข้ามาเรื่อยๆ และอยู่กันแน่น เพราะฉะนั้นการดูแลครอบครัวแรกจึงสำคัญมาก
- 5.5.2 เกือบจะร้อยเปอร์เซ็นต์ของแรงงานชาวพม่านับถือศาสนาพุทธอย่างเข้มข้น การสนับสนุนพวกเขาให้มีโอกาสทำกิจกรรมในวันสำคัญทางพุทธศาสนาเป็นสิ่งสำคัญมาก เช่น ให้รถบริษัทพาไปรับ-ส่งที่วัด หรือพาไปซื้อของที่ตลาด พวกเขาจะรู้สึกภาคภูมิใจเหมือนบริษัทเป็นญาติและรู้สึกเป็นหนี้บุญ โดยเฉพาะชาวพม่าเชื้อสายมอญและกะเหรี่ยง
- 5.5.3 การให้สวัสดิการค่าจ้างจะต้องให้ด้วยความระมัดระวังและต้องคำนึงถึงค่าจ้างโดยเฉลี่ยของท้องถิ่นเป็นหลัก เพราะการเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าที่อื่นมากๆ จะเป็นการเพิ่มต้นทุน ในขณะที่ราคางานยังเท่าเดิม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันด้านราคาลดลง จนไม่สามารถประมูลงานแข่งกับเจ้าอื่นได้
- 5.5.4 ถ้าสุจริตรัฐบาลได้ออกพรก.แรงงานต่างด้าว (เชื่อว่า พรก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560) มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน 2560 ซึ่งมีอัตราโทษที่รุนแรงขึ้นสำหรับทั้งสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงานผิดกฎหมายทั้งแรงงานที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวทยอยเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก เพราะเกรงจะได้รับโทษตามพรก.ฉบับนี้ ส่งผลให้ธุรกิจหลายๆ ด้านที่ใช้แรงงานต่างด้าวได้รับผลกระทบเป็นวงกว้าง ถึงขนาดมีผู้คาดการณ์ว่า จะทำให้ผลผลิตมวลรวมของประเทศหรือ GDP หายไปประมาณ 1.3-1.5 % (อ้างอิงจากสื่อผู้จัดการออนไลน์) รัฐบาลจึงออกกฎหมาย (ม.44) เพื่อระงับใช้ พรก.ดังกล่าวใน 4 มาตรา เป็นเวลา 180 วัน เพื่อให้ นายจ้าง ได้นำแรงงานไปตรวจพิสูจน์สัญชาติ

ทำเอกสารเช่นพาสปอร์ต วีซ่า และใบอนุญาตทำงานให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 8 สิงหาคม 2560

นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่แรงงานต่างด้าวจะได้ทำเอกสารให้ถูกต้องในราคาที่ไม่แพง เพราะครั้งนี้รัฐบาลได้เปิดเป็นศูนย์ ONESTOP SERVICE ให้บริการนายจ้างและแรงงานโดยตรง ไม่ผ่านนายหน้า ในส่วนของบริษัทสยามพัฒนาการจำกัด มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่วีซ่าและใบอนุญาตทำงานใกล้จะหมดอายุ ควรอาศัยช่วงเวลานี้ไปดำเนินการต่อใบอนุญาตให้เรียบร้อย เพราะทางรัฐบาลได้ลดขั้นตอนด้านเอกสารเพื่อให้สะดวกแก่นักายจ้างและแรงงานและทำจบเบ็ดเสร็จในที่เดียว



เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : เทพ เนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐวัตร สนม. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พนตร ศรีปทุม. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงเพชร วงศ์อิมยอง และคณะ. (2543). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนมพร แสนมีนา. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). **การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)** งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เพชรช่วย. (2560). **การจูงใจในการทำงาน** [Online]. แหล่งที่มา : <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive04.htm> [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560].
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ (28-291).
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดชุมพร. (2560). [Online]. แหล่งที่มา : http://province.doe.go.th/chumphon/tanagdaw_page2.html [วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560].
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). **จิตวิทยาการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dollard, Hull and Miller. (1950). **Personality and Psvehotherapy: An Analysis in Term of Learning Thinking and Culture**. New Yoork : McGraw-Hill.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงงูใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา เรื่อง “แรงงูใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทสยามพัฒนาการ จำกัด” เป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ในการจัดทำโครงการนมหำบัณฑิต ระดับปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นข้อมูลเบื้องต้นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยงูใจและปัจจัยคำจูน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีกการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายอนันต์ สุวรรณเพชร

นักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1 เพศ

() 1) ชาย

() 2) หญิง

2 อายุ

() 1) ต่ำกว่า 20 ปี

() 2) 21-28 ปี

() 3) 29-36 ปี

() 4) 37-44 ปี

() 5) 45-52 ปี

() 6) มากกว่า 52 ปี

3 ความสามารถในการพูดภาษาไทย

() 1) พูดภาษาไทยได้

() 2) พูดภาษาไทยไม่ได้

4 อายุการทำงานในบริษัท สยามพัฒนาการ จำกัด

() 1) น้อยกว่า 1 ปี

() 2) 1-3 ปี

() 3) 4-6 ปี

5 ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

() 1) น้อยกว่า 1 ปี

() 2) 1-3 ปี

() 3) 3-5 ปี

() 4) 5-7 ปี



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation) มี 5 ด้าน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มี 5 ด้าน

2. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐

ข้อ	รายละเอียดปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถถือเอกสาร Work Permit ได้เองหรือไม่					

ข้อ	รายละเอียดปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ							
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน							
1	การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน						
2	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง						
3	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา						
4	รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน						
2.การได้รับความนับถือ ยกย่อง ชมเชย							
5	ท่านได้รับการยกย่องจากหัวหน้าเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี						
6	หัวหน้าไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำเสมอ						
7	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน						
3.ด้านของลักษณะงานที่ทำ							
8	งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถ						
9	งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน						
10	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ						
11	งานที่ท่านเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ						
4.ด้านความรับผิดชอบ							
12	ท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน						
13	งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบริษัท						
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
15	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในทางการทำงาน						
16	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน						
17	ท่านมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ						

ข้อ	รายละเอียดปัจจัย	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยคำจูน							
6.ด้านคุณภาพในการบังคับบัญชา							
18	หัวหน้ากระจายงานให้อย่างเหมาะสม						
19	หัวหน้าสั่งงานหรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน						
20	หัวหน้ารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเสมอ						
21	หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้						
7.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน							
22	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีการวางตัวเหมาะสมกับท่าน						
23	หัวหน้าไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำเสมอ						
24	เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของท่าน						
8.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
25	สภาพการทำงานเช่น ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมกับการทำงาน						
26	เครื่องจักร อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน						
27	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย						
28	จำนวนชั่วโมงทำงานเหมาะสมต่อความสามารถของท่าน						
9.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ							
29	รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับประสบการณ์ความรู้						
30	รายได้/ค่าจ้าง เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน						
31	โบนัสประจำปี						
32	ตรวจสอบภาพประจำปี						
10.ด้านความมั่นคงและตำแหน่งงาน							
33	ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำ						
34	ครอบครัวท่านยอมรับในอาชีพการงานของท่าน						
35	สังคมและเพื่อนยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน						



GET

FILE="F:\IS-170424\วิจัย อนันต์_1.sav".

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=sex age AB AC AD A0

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM

/GROUPED=sex age AB AC AD A0

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes	
Output Created	-JUN-2017 17:15:10
Comments	
Input	Data F:\IS-170424\วิจัย อนันต์_1.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Worki 50
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=sex age AB AC AD A0 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /GI
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.02

[DataSet1] F:\IS-170424\วิจัย อนันต์_1.sav

ข้อมูลทั่วไป							
	เพศ	อายุ	ความสามารถในการพูดภาษาไทย	อายุการทำงานในบริษัท	ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย	บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติถือเอกสาร Work Permit ได้	
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.2400	3.2200	1.2400	2.0400	2.3800	1.0000
Std. Deviation		0.43142	0.99571	0.43142	0.78142	0.85452	0.00000
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	5.00	2.00	3.00	4.00	1.00
Sum		62.00	161.00	62.00	102.00	119.00	50.00

Frequency Table

เพศ				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	38	76.0	76.0
	หญิง	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	

อายุ				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 20 ปี	3	6.0	6.0
	21-28 ปี	8	16.0	22.0
	29-36 ปี	17	34.0	56.0
	37-44 ปี	19	38.0	94.0
	45 ปีขึ้นไป	3	6.0	100.0
	Total	50	100.0	

ความสามารถในการพูดภาษาไทย				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	พูดภาษาไทยได้	38	76.0	76.0
	พูดภาษาไทยไม่ได้	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	

อายุการทำงานในบริษัท				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	14	28.0	28.0
	1-3 ปี	20	40.0	68.0
	4-6 ปี	16	32.0	100.0
	Total	50	100.0	

ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทย				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	8	16.0	16.0
	1-3 ปี	19	38.0	54.0
	3-5 ปี	19	38.0	92.0
	5-7 ปี	4	8.0	100.0
	Total	50	100.0	

บริษัทเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติถือเอกสาร Work Permit ได้				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ได้	50	100.0	100.0

DESCRIPTIVES VARIABLES=B2 B3 B4 ความเข้าใจ

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

1 ด้านความเข้าใจในการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
1.1 ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง	50	2.00	5.00	203.00	4.0600	0.73983
1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	50	2.000	5.000	193.000	3.86000	0.947822
1.3 รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	50	2.00	5.00	197.00	3.9400	0.93481
ผลรวม	50	2.00	5.00	202.00	4.0400	0.74121
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=C1 C2 C3 ความนับถือ

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

2 การได้รับความนับถือ อย่าง ชนเขย

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
2.1 ท่านได้รับการยกย่องจากหัวหน้าเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	50	2.0	5.0	202.0	4.040	0.8797
2.2 หัวหน้าไว้ใจมอบหมายงานให้ท่านเสมอ	50	2.00	5.00	189.00	3.7800	0.84007
2.3 เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้ใจในการทำงานของท่าน	50	2.00	5.00	189.00	3.7800	0.81541
ผลรวม	50	2.00	5.00	193.33	3.8667	0.77078
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 ลักษณะงานที่ท่านทำ

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

3 ลักษณะของงานที่ท่านทำ

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถ	50	2.0	5.0	190.0	3.800	0.8571
3.2 งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	50	2.00	5.00	187.00	3.7400	0.94351
3.3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ	50	2.00	5.00	188.00	3.7600	0.91607
3.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ	50	2.00	5.00	194.00	3.8800	0.79898
ผลรวม	50	2.00	5.00	189.75	3.7950	0.79490
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=E1 E2 E3 ความรับผิดชอบ

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

4 ด้านความรับผิดชอบ

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
4.1 ท่านตระหนักขอบเขตความรับผิดชอบของท่าน	50	2.00	5.00	191.00	3.8200	0.89648
4.2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	50	2.00	5.00	193.00	3.8600	0.92604
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบริษัท	50	2.00	5.00	180.00	3.6000	1.08797
ผลรวม	50	2.00	5.00	188.00	3.7600	0.88842
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=F1 F2 F3 ความก้าวหน้า

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน	50	1.0	5.0	149.0	2.980	0.93666
5.2 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน	50	1.00	5.00	146.00	2.9200	1.04667
5.3 ท่านมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ	50	1.00	5.00	152.00	3.0400	1.02936
ผลรวม	50	1.67	5.00	149.00	2.9800	0.90203
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=G1 G2 G3 G4 การบังคับบัญชา

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

6 ด้านคุณภาพในการจับบัญชา						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
6.1 หัวหน้ากระจ่ายงานให้ได้อย่างเหมาะสม	50	2.00	5.00	173.00	3.4600	0.88548
6.2 หัวหน้าสั่งงานหรือมอบหมายงานอย่างชัดเจน	50	2.00	5.00	174.00	3.4800	0.81416
6.3 หัวหน้ารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเสมอ	50	2.00	5.00	179.00	3.5800	0.92780
6.4 หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานได้	50	2.00	5.00	177.00	3.5400	0.90824
ผลรวม	50	2.00	5.00	175.75	3.5150	0.76667
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=H1 H2 H3 ความสัมพันธ์
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

7 ความสัมพันธ์ระหว่างบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
7.1 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีการวางตัวที่เหมาะสมกับท่าน	50	1.00	5.00	158.00	3.1600	0.81716
7.2 หัวหน้าไว้ใจมอบหมายงานให้ท่านเสมอ	50	1.00	5.00	156.00	3.1200	0.84853
7.3 เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้ใจในการทำงานของท่าน	50	2.00	5.00	155.00	3.1000	0.83910
ผลรวม	50	1.33	5.00	156.33	3.1267	0.77340
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=I1 I2 I3 I4 สภาพแวดล้อม
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
8.1 สภาพการทำงาน เช่น พื้น ความร้อน เหมาะสมกับการทำงาน	50	2.00	5.00	154.00	3.0800	0.87691
8.2 เครื่องจักร อุปกรณ์เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	50	2.00	5.00	150.00	3.0000	0.80812
8.3 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	50	2.00	5.00	157.00	3.1400	0.78272
8.4 จำนวนชั่วโมงทำงานเหมาะสมต่อความสามารถของท่าน	50	2.00	5.00	157.00	3.1400	0.83324
ผลรวม	50	2.00	5.00	154.50	3.0900	0.73672
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=J1 J2 J3 J4 เงินเดือน
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

9 ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
9.1 รายได้ค่าจ้าง เหมาะสมกับประสบการณ์ความรู้	50	1.00	5.00	138.00	2.7600	1.06061
9.2 รายได้ค่าจ้าง เหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	50	1.00	5.00	134.00	2.6800	1.07741
9.3 โบนัสประจำปี	50	1.00	5.00	118.00	2.3600	0.85141
9.4 ตรวจสอบสภาพประจำปี	50	1.00	5.00	121.00	2.4200	0.85928
ผลรวม	50	1.00	5.00	127.75	2.5550	0.83649
Valid N (listwise)	50					

DESCRIPTIVES VARIABLES=K1 K2 K3 ความมั่นคง
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

10 ด้านความมั่นคง และค่าตอบแทน						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
10.1 ท่านมีความมั่นคงในงานที่ท่านทำ	50	1.00	5.00	137.00	2.7400	0.92162
10.2 ครอบคลุมหัวหน้ายอมรับในอาชีพการงานของท่าน	50	2.00	5.00	162.00	3.2400	0.93808
10.3 สังคมและเพื่อนยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน	50	1.00	5.00	165.00	3.3000	1.01519
ผลรวม	50	1.67	5.00	154.67	3.0933	0.83310
Valid N (listwise)	50					

T-TEST GROUPS=sex(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ความพึงพอใจ ความนับถือ ลึกขณะงานที่ท่านทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยจิตใจ
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกต่างกัน

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความสำนึก	ชาย	38	4.0000	0.74435	0.12075
	หญิง	12	4.1667	0.74874	0.21614
ความนับถือ	ชาย	38	3.8947	0.78692	0.12766
	หญิง	12	3.7778	0.74309	0.21451
ลักษณะงานที่ทำ	ชาย	38	3.7697	0.79988	0.12976
	หญิง	12	3.8750	0.80834	0.23335
ความรับผิดชอบ	ชาย	38	3.7544	0.90605	0.14698
	หญิง	12	3.7778	0.86845	0.25070
ความก้าวหน้า	ชาย	38	2.8860	0.92114	0.14943
	หญิง	12	3.2778	0.80193	0.23150
ปัจจัยจูงใจ	ชาย	38	3.6479	0.68467	0.11107
	หญิง	12	3.7698	0.67735	0.19553

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
ความสำนึก	Equal variances assumed	0.048	0.828	-0.675	48	0.503	-0.16667	0.24681	-0.66292	0.32958
	Equal variances not assumed			-0.673	18.405	0.509	-0.16667	0.24758	-0.68600	0.35267
ความนับถือ	Equal variances assumed	0.066	0.799	0.455	48	0.652	0.11696	0.25732	-0.40042	0.63434
	Equal variances not assumed			0.469	19.446	0.645	0.11696	0.24962	-0.40470	0.63862
ลักษณะงานที่ทำ	Equal variances assumed	0.056	0.814	-0.396	48	0.694	-0.10526	0.26551	-0.63911	0.42858
	Equal variances not assumed			-0.394	18.333	0.698	-0.10526	0.26700	-0.66547	0.45495
ความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	0.000	0.999	-0.079	48	0.938	-0.02339	0.29722	-0.62098	0.57420
	Equal variances not assumed			-0.080	19.188	0.937	-0.02339	0.29061	-0.63124	0.58446
ความก้าวหน้า	Equal variances assumed	0.513	0.477	-1.322	48	0.193	-0.39181	0.29644	-0.98784	0.20422
	Equal variances not assumed			-1.422	20.993	0.170	-0.39181	0.27554	-0.96484	0.18121
ปัจจัยจูงใจ	Equal variances assumed	0.100	0.753	-0.539	48	0.592	-0.12197	0.22617	-0.57671	0.33276
	Equal variances not assumed			-0.542	18.666	0.594	-0.12197	0.22488	-0.59322	0.34927

T-TEST GROUPS=sex(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ปัจจัยจูงใจ

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

2. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกต่างกัน

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การบังคับบัญชา	ชาย	38	3.4803	0.78064	0.12664
	หญิง	12	3.6250	0.74239	0.21431
ความสัมพันธ์	ชาย	38	3.1667	0.78174	0.12681
	หญิง	12	3.0000	0.76541	0.22096
สภาพแวดล้อม	ชาย	38	3.0789	0.76914	0.12477
	หญิง	12	3.1250	0.65279	0.18844
เงินเดือน	ชาย	38	2.6645	0.86851	0.14089
	หญิง	12	2.2083	0.63812	0.18421
ความมั่นคง	ชาย	38	3.2281	0.77926	0.12641
	หญิง	12	2.6667	0.88763	0.25624
ปัจจัยจูงใจ	ชาย	38	3.0113	0.60689	0.09845
	หญิง	12	2.7381	0.53741	0.15514

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
การบังคับบัญชา	Equal variances assumed	0.002	0.967	-0.566	48	0.574	-0.14474	0.25565	-0.65875	0.36928
	Equal variances not assumed			-0.581	19.323	0.568	-0.14474	0.24893	-0.66516	0.37569
ความเข้มแข็ง	Equal variances assumed	0.136	0.714	0.647	48	0.521	0.16667	0.25763	-0.35133	0.68467
	Equal variances not assumed			0.654	18.833	0.521	0.16667	0.25476	-0.36688	0.70021
สภาพแวดล้อม	Equal variances assumed	2.044	0.159	-0.187	48	0.853	-0.04605	0.24639	-0.54145	0.44935
	Equal variances not assumed			-0.204	21.528	0.840	-0.04605	0.22601	-0.51536	0.42325
เงินเดือน	Equal variances assumed	0.589	0.447	1.677	48	0.100	0.45614	0.27201	-0.09076	1.00305
	Equal variances not assumed			1.967	25.082	0.060	0.45614	0.23191	-0.02141	0.93369
ความมั่นคง	Equal variances assumed	0.448	0.506	2.105	48	0.041	0.56140	0.26669	0.02519	1.09761
	Equal variances not assumed			1.965	16.712	0.066	0.56140	0.28572	-0.04221	1.16502
ปัจจัยกำหนด	Equal variances assumed	0.001	0.970	1.394	48	0.170	0.27318	0.19593	-0.12076	0.66712
	Equal variances not assumed			1.487	20.649	0.152	0.27318	0.18374	-0.10932	0.65568

T-TEST GROUPS=sex(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยกำหนด ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

แรงจูงใจในการทำงาน จำนวนคะแนน

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ปัจจัยเชิงใจ	ชาย	38	3.6479	0.68467	0.11107
	หญิง	12	3.7698	0.67735	0.19553
ปัจจัยกำหนด	ชาย	38	3.0113	0.60689	0.09845
	หญิง	12	2.7381	0.53741	0.15514
ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ	ชาย	38	3.3296	0.58062	0.09419
	หญิง	12	3.2540	0.46710	0.13484

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ปัจจัยเชิงใจ	Equal variances assumed	0.100	0.753	-0.539	48	0.592	-0.12197	0.22617	-0.57671	0.33276
	Equal variances not assumed			-0.542	18.666	0.594	-0.12197	0.22488	-0.59322	0.34927
ปัจจัยกำหนด	Equal variances assumed	0.001	0.970	1.394	48	0.170	0.27318	0.19593	-0.12076	0.66712
	Equal variances not assumed			1.487	20.649	0.152	0.27318	0.18374	-0.10932	0.65568
ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ	Equal variances assumed	0.867	0.356	0.410	48	0.684	0.07561	0.18433	-0.29501	0.44622
	Equal variances not assumed			0.460	22.743	0.650	0.07561	0.16448	-0.26486	0.41607

ONEWAY ความสำเร็จ ความนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยของใจ BY age

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

3 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยของใจ แยกต่างหาก

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความสำเร็จ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.9167	1.12731	0.65085	1.1163	6.7171	2.75	5.00
	21-28 ปี	8	4.3125	0.71651	0.25333	3.7135	4.9115	2.75	5.00
	29-36 ปี	17	3.8676	0.67960	0.16483	3.5182	4.2171	2.75	5.00
	37-44 ปี	19	4.0395	0.80908	0.18561	3.6495	4.4294	2.00	5.00
	45 ปีขึ้นไป	3	4.4167	0.14434	0.08333	4.0581	4.7752	4.25	4.50
	Total	50	4.0400	0.74121	0.10482	3.8294	4.2506	2.00	5.00
ความนับถือ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.7778	0.83887	0.48432	1.6939	5.8616	3.00	4.67
	21-28 ปี	8	4.0417	0.99901	0.35320	3.2065	4.8769	2.33	5.00
	29-36 ปี	17	3.8235	0.78278	0.18985	3.4211	4.2260	2.00	5.00
	37-44 ปี	19	3.8772	0.73879	0.16949	3.5211	4.2333	2.33	5.00
	45 ปีขึ้นไป	3	3.6667	0.57735	0.33333	2.2324	5.1009	3.33	4.33
	Total	50	3.8667	0.77078	0.10900	3.6476	4.0857	2.00	5.00
ลักษณะงานที่ทำ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.5833	1.25831	0.72648	0.4575	6.7091	2.25	4.75
	21-28 ปี	8	3.9063	1.01715	0.35962	3.0559	4.7566	2.50	5.00
	29-36 ปี	17	3.8088	0.67041	0.16260	3.4641	4.1535	3.00	5.00
	37-44 ปี	19	3.8026	0.80614	0.18494	3.4141	4.1912	2.00	5.00
	45 ปีขึ้นไป	3	3.5833	0.80364	0.46398	1.5870	5.5797	3.00	4.50
	Total	50	3.7950	0.79490	0.11242	3.5691	4.0209	2.00	5.00
ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.0000	0.88192	0.50918	1.8092	6.1908	3.00	4.67
	21-28 ปี	8	3.8333	0.97590	0.34503	3.0175	4.6492	2.33	5.00
	29-36 ปี	17	3.6275	0.89662	0.21746	3.1665	4.0884	2.00	5.00
	37-44 ปี	19	3.8246	0.91198	0.20922	3.3850	4.2641	2.00	5.00
	45 ปีขึ้นไป	3	3.6667	1.00000	0.57735	1.1825	6.1508	2.67	4.67
	Total	50	3.7600	0.88842	0.12564	3.5075	4.0125	2.00	5.00
ความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.0000	0.88192	0.50918	1.8092	6.1908	3.00	4.67
	21-28 ปี	8	3.4167	1.17851	0.41667	2.4314	4.4019	2.00	5.00
	29-36 ปี	17	2.8235	0.75570	0.18328	2.4350	3.2121	1.67	4.00
	37-44 ปี	19	2.8596	0.82638	0.18959	2.4613	3.2580	2.00	4.67
	45 ปีขึ้นไป	3	2.4444	0.69389	0.40062	0.7207	4.1682	1.67	3.00
	Total	50	2.9800	0.90203	0.12757	2.7236	3.2364	1.67	5.00
ปัจจัยของใจ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.8730	0.95753	0.55283	1.4944	6.2516	2.81	4.67
	21-28 ปี	8	3.8810	0.89305	0.31574	3.1343	4.6276	2.57	5.00
	29-36 ปี	17	3.5994	0.62883	0.15251	3.2761	3.9228	2.62	4.62
	37-44 ปี	19	3.6416	0.65760	0.15086	3.3246	3.9586	2.05	4.71
	45 ปีขึ้นไป	3	3.6032	0.45259	0.26130	2.4789	4.7275	3.14	4.05
	Total	50	3.6771	0.67804	0.09589	3.4844	3.8698	2.05	5.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเร็จ	0.948	4	45	0.445
ความนับถือ	0.464	4	45	0.762
ลักษณะงานที่ทำ	0.946	4	45	0.446
ความรับผิดชอบ	0.113	4	45	0.977
ความก้าวหน้า	0.890	4	45	0.477
ปัจจัยของใจ	1.175	4	45	0.334

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสำเร็จ	Between Groups	1.570	4	0.393	0.697
	Within Groups	25.350	45	0.563	
	Total	26.920	49		
ความนับถือ	Between Groups	0.422	4	0.106	0.166
	Within Groups	28.689	45	0.638	0.955
	Total	29.111	49		
ลักษณะงานที่ทำ	Between Groups	0.372	4	0.093	0.137
	Within Groups	30.589	45	0.680	0.968
	Total	30.961	49		
ความรับผิดชอบ	Between Groups	0.620	4	0.155	0.183
	Within Groups	38.056	45	0.846	0.946
	Total	38.676	49		
ความก้าวหน้า	Between Groups	6.198	4	1.550	2.071
	Within Groups	33.670	45	0.748	0.100
	Total	39.869	49		
ปัจจัยของใจ	Between Groups	0.590	4	0.148	0.303
	Within Groups	21.937	45	0.487	0.875
	Total	22.527	49		

ONEWAY การบ่งชี้ปัญหา ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ปัจจัยต้นทุน BY age
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

4 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยต้นทุน แตกต่างกัน

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การบ่งชี้ปัญหา	ต่ำกว่า 20 ปี	3	4.0000	0.86603	0.50000	1.8487	6.1513	3.00	4.50
	21-28 ปี	8	3.6875	1.09177	0.38600	2.7748	4.6002	2.00	5.00
	29-36 ปี	17	3.5147	0.68733	0.16670	3.1613	3.8681	2.50	4.75
	37-44 ปี	19	3.3553	0.69879	0.16031	3.0185	3.6921	2.00	4.50
	45 ปีขึ้นไป	3	3.5833	0.76376	0.44096	1.6860	5.4806	2.75	4.25
	Total	50	3.5150	0.76667	0.10842	3.2971	3.7329	2.00	5.00
ความสัมพันธ์	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.2222	0.69389	0.40062	1.4985	4.9459	2.67	4.00
	21-28 ปี	8	3.0833	1.15126	0.40703	2.1209	4.0458	1.33	5.00
	29-36 ปี	17	3.1765	0.48759	0.11826	2.9258	3.4272	2.33	4.00
	37-44 ปี	19	3.1228	0.84773	0.19448	2.7142	3.5314	2.00	4.67
	45 ปีขึ้นไป	3	2.8889	1.01835	0.58794	0.3592	5.4186	2.00	4.00
	Total	50	3.1267	0.77340	0.10937	2.9069	3.3465	1.33	5.00
สภาพแวดล้อม	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.5000	0.90139	0.52042	1.2608	5.7392	2.50	4.25
	21-28 ปี	8	3.3125	1.07529	0.38017	2.4135	4.2115	2.00	5.00
	29-36 ปี	17	3.2059	0.52467	0.12725	2.9361	3.4756	2.00	4.00
	37-44 ปี	19	2.8947	0.72799	0.16701	2.5439	3.2456	2.00	4.00
	45 ปีขึ้นไป	3	2.6667	0.52042	0.30046	1.3739	3.9595	2.25	3.25
	Total	50	3.0900	0.73672	0.10419	2.8806	3.2994	2.00	5.00
เงินเดือน	ต่ำกว่า 20 ปี	3	2.6667	0.14434	0.08333	2.3081	3.0252	2.50	2.75
	21-28 ปี	8	3.0938	1.28825	0.45547	2.0167	4.1708	1.50	5.00
	29-36 ปี	17	2.3235	0.82332	0.19968	1.9002	2.7468	1.00	3.75
	37-44 ปี	19	2.5395	0.60818	0.13953	2.2463	2.8326	1.00	3.50
	45 ปีขึ้นไป	3	2.4167	0.94648	0.54645	0.0655	4.7679	1.75	3.50
	Total	50	2.5550	0.83649	0.11830	2.3173	2.7927	1.00	5.00
ความมั่นคง	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.0000	0.88192	0.50918	0.8092	5.1908	2.33	4.00
	21-28 ปี	8	3.1250	0.92475	0.32695	2.3519	3.8981	2.33	5.00
	29-36 ปี	17	3.1373	1.00733	0.24431	2.6193	3.6552	1.67	5.00
	37-44 ปี	19	3.0175	0.68018	0.15604	2.6897	3.3454	2.00	4.00
	45 ปีขึ้นไป	3	3.3333	0.88192	0.50918	1.1425	5.5241	2.33	4.00
	Total	50	3.0933	0.83310	0.11782	2.8566	3.3301	1.67	5.00
ปัจจัยต้นทุน	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.0952	0.45363	0.26190	1.9684	4.2221	2.57	3.36
	21-28 ปี	8	3.1607	1.04334	0.36888	2.2885	4.0330	1.86	5.00
	29-36 ปี	17	2.9328	0.50663	0.12288	2.6723	3.1933	2.07	3.79
	37-44 ปี	19	2.8684	0.48984	0.11238	2.6323	3.1045	2.00	3.71
	45 ปีขึ้นไป	3	2.7857	0.44607	0.25754	1.6776	3.8938	2.29	3.14
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การบ่งชี้ปัญหา	1.004	4	45	0.415
ความสัมพันธ์	1.523	4	45	0.212
สภาพแวดล้อม	3.758	4	45	0.010
เงินเดือน	2.790	4	45	0.037
ความมั่นคง	0.593	4	45	0.670
ปัจจัยต้นทุน	2.940	4	45	0.031

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การบ่งชี้ปัญหา	Between Groups	1.443	4	0.361	0.593	0.669
	Within Groups	27.359	45	0.608		
	Total	28.801	49			
ความสัมพันธ์	Between Groups	0.254	4	0.064	0.099	0.982
	Within Groups	29.054	45	0.646		
	Total	29.309	49			
สภาพแวดล้อม	Between Groups	2.391	4	0.598	1.111	0.363
	Within Groups	24.204	45	0.538		
	Total	26.595	49			
เงินเดือน	Between Groups	3.332	4	0.833	1.211	0.319
	Within Groups	30.954	45	0.688		
	Total	34.286	49			
ความมั่นคง	Between Groups	0.349	4	0.087	0.117	0.976
	Within Groups	33.660	45	0.748		
	Total	34.009	49			
ปัจจัยต้นทุน	Between Groups	0.630	4	0.158	0.421	0.793
	Within Groups	16.855	45	0.375		
	Total	17.485	49			

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

5 อายุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ปัจจัยธุรกิจ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.8730	0.95753	0.55283	1.4944	6.2516	2.81	4.67
	21-28 ปี	8	3.8810	0.89305	0.31574	3.1343	4.6276	2.57	5.00
	29-36 ปี	17	3.5994	0.62883	0.15251	3.2761	3.9228	2.62	4.60
	37-44 ปี	19	3.6416	0.65760	0.15086	3.3246	3.9586	2.05	4.77
	45 ปีขึ้นไป	3	3.6032	0.45259	0.26130	2.4789	4.7275	3.14	4.00
	Total	50	3.6771	0.67804	0.09589	3.4844	3.8698	2.05	5.00
ปัจจัยทักษะ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.0952	0.45363	0.26190	1.9684	4.2221	2.57	3.30
	21-28 ปี	8	3.1607	1.04334	0.36888	2.2885	4.0330	1.86	5.00
	29-36 ปี	17	2.9328	0.50663	0.12288	2.6723	3.1933	2.07	3.70
	37-44 ปี	19	2.8684	0.48984	0.11238	2.6323	3.1045	2.00	3.70
	45 ปีขึ้นไป	3	2.7857	0.44607	0.25754	1.6776	3.8938	2.29	3.10
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00
ภาพรวมปัจจัยธุรกิจ	ต่ำกว่า 20 ปี	3	3.4841	0.69969	0.40396	1.7460	5.2222	2.69	4.00
	21-28 ปี	8	3.5208	0.94231	0.33316	2.7330	4.3086	2.50	5.00
	29-36 ปี	17	3.2661	0.42797	0.10380	3.0461	3.4861	2.49	3.90
	37-44 ปี	19	3.2550	0.46104	0.10577	3.0328	3.4772	2.02	4.00
	45 ปีขึ้นไป	3	3.1944	0.44581	0.25739	2.0870	4.3019	2.71	3.60
	Total	50	3.3114	0.55191	0.07805	3.1546	3.4683	2.02	5.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ปัจจัยงบเงิ	1.175	4	45	0.334
ปัจจัยค่าเงิ	2.940	4	45	0.031
ภาพรวมปัจจัยงบเงิ	3.827	4	45	0.009

ANOVA

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยเชิงใจ	Between Groups	0.590	4	0.148	0.303	0.875
	Within Groups	21.937	45	0.487		
	Total	22.527	49			
ปัจจัยเชิงทุน	Between Groups	0.630	4	0.158	0.421	0.793
	Within Groups	16.855	45	0.375		
	Total	17.485	49			
ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ	Between Groups	0.577	4	0.144	0.452	0.770
	Within Groups	14.349	45	0.319		
	Total	14.926	49			

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

6. อยากรู้ว่างานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน

[illegible]

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำร็จ	0.503	2	47	0.608
ความนับถือ	0.754	2	47	0.476
ลักษณะงานที่ทำ	0.889	2	47	0.418
ความรับผิดชอบ	0.029	2	47	0.972
ความก้าวหน้า	0.523	2	47	0.596
ปัจจัยงใจ	0.461	2	47	0.633

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสำร็จ	Between Groups	1.175	2	0.588	1.073	0.350
	Within Groups	25.745	47	0.548		
	Total	26.920	49			
ความนับถือ	Between Groups	0.912	2	0.456	0.760	0.473
	Within Groups	28.199	47	0.600		
	Total	29.111	49			
ลักษณะงานที่ทำ	Between Groups	0.436	2	0.218	0.336	0.716
	Within Groups	30.525	47	0.649		
	Total	30.961	49			
ความรับผิดชอบ	Between Groups	1.383	2	0.692	0.872	0.425
	Within Groups	37.292	47	0.793		
	Total	38.676	49			
ความก้าวหน้า	Between Groups	2.156	2	1.078	1.343	0.271
	Within Groups	37.713	47	0.802		
	Total	39.869	49			
ปัจจัยงใจ	Between Groups	1.028	2	0.514	1.123	0.334
	Within Groups	21.500	47	0.457		
	Total	22.527	49			

ONEWAY การบ่งคับัญชา ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ปัจจัยก้ำจุน BY AC
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

7 อยุการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยก้ำจุน แตกต่างกัน

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
การบ่งคับัญชา	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.7143	0.77122	0.20612	3.2690	4.1596	2.50	5.00
	1-3 ปี	20	3.5125	0.78838	0.17629	3.1435	3.8815	2.00	5.00
	4-6 ปี	16	3.3438	0.74092	0.18523	2.9489	3.7386	2.00	4.50
	Total	50	3.5150	0.76667	0.10842	3.2971	3.7329	2.00	5.00
ความสัมพันธ์	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.1429	0.93108	0.24884	2.6053	3.6804	1.33	4.67
	1-3 ปี	20	3.1333	0.73668	0.16473	2.7886	3.4781	2.00	5.00
	4-6 ปี	16	3.1042	0.71718	0.17930	2.7220	3.4863	2.00	4.33
	Total	50	3.1267	0.77340	0.10937	2.9069	3.3465	1.33	5.00
สภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.0179	0.76249	0.20378	2.5776	3.4581	2.00	4.00
	1-3 ปี	20	3.0250	0.74736	0.16712	2.6752	3.3748	2.00	5.00
	4-6 ปี	16	3.2344	0.72726	0.18181	2.8468	3.6219	2.00	4.25
	Total	50	3.0900	0.73672	0.10419	2.8806	3.2994	2.00	5.00
เงินเดือน	น้อยกว่า 1 ปี	14	2.5179	1.07177	0.28644	1.8990	3.1367	1.00	5.00
	1-3 ปี	20	2.5500	0.82158	0.18371	2.1655	2.9345	1.50	5.00
	4-6 ปี	16	2.5938	0.65749	0.16437	2.2434	2.9441	1.00	3.75
	Total	50	2.5550	0.83649	0.11830	2.3173	2.7927	1.00	5.00
ความมั่นคง	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.0476	0.94151	0.25163	2.5040	3.5912	1.67	4.33
	1-3 ปี	20	3.2167	0.85344	0.19084	2.8172	3.6161	2.00	5.00
	4-6 ปี	16	2.9792	0.73504	0.18376	2.5875	3.3708	2.00	4.33
	Total	50	3.0933	0.83310	0.11782	2.8566	3.3301	1.67	5.00
ปัจจัยก้ำจุน	น้อยกว่า 1 ปี	14	2.9082	0.64889	0.17342	2.5335	3.2828	1.86	4.07
	1-3 ปี	20	2.9536	0.61632	0.13781	2.6651	3.2420	2.29	5.00
	4-6 ปี	16	2.9688	0.56362	0.14090	2.6684	3.2691	2.00	3.79
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การบ่งคับัญชา	0.160	2	47	0.852
ความสัมพันธ์	0.475	2	47	0.625
สภาพแวดล้อม	0.243	2	47	0.785
เงินเดือน	0.882	2	47	0.421
ความมั่นคง	0.985	2	47	0.381
ปัจจัยก้ำจุน	0.376	2	47	0.689

ANOVA						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
การบังคับบัญชา	Between Groups	1.025	2	0.513	0.868	0.427
	Within Groups	27.776	47	0.591		
	Total	28.801	49			
ความเข้มแข็ง	Between Groups	0.013	2	0.006	0.010	0.990
	Within Groups	29.296	47	0.623		
	Total	29.309	49			
สภาพแวดล้อม	Between Groups	0.491	2	0.245	0.442	0.645
	Within Groups	26.104	47	0.555		
	Total	26.595	49			
เงินเดือน	Between Groups	0.044	2	0.022	0.030	0.970
	Within Groups	34.242	47	0.729		
	Total	34.286	49			
ความมั่นคง	Between Groups	0.542	2	0.271	0.381	0.686
	Within Groups	33.467	47	0.712		
	Total	34.009	49			
ปัจจัยค่าเช่า	Between Groups	0.029	2	0.015	0.040	0.961
	Within Groups	17.456	47	0.371		
	Total	17.485	49			

ONEWAY ปัจจัยขงใจ ปัจจัยค่าเช่า ภาพรวมปัจจัยขงใจ BY AC
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

8 อยุ่การทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
ปัจจัยขงใจ	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.8980	0.68623	0.18340	3.5017	4.2942	2.71	4.95
	1-3 ปี	20	3.6333	0.71589	0.16008	3.2983	3.9684	2.57	5.00
	4-6 ปี	16	3.5387	0.61321	0.15330	3.2119	3.8654	2.05	4.38
	Total	50	3.6771	0.67804	0.09589	3.4844	3.8698	2.05	5.00
ปัจจัยค่าเช่า	น้อยกว่า 1 ปี	14	2.9082	0.64889	0.17342	2.5335	3.2828	1.86	4.07
	1-3 ปี	20	2.9536	0.61632	0.13781	2.6651	3.2420	2.29	5.00
	4-6 ปี	16	2.9688	0.56362	0.14090	2.6684	3.2691	2.00	3.79
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00
ภาพรวมปัจจัยขงใจ	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.4031	0.52264	0.13968	3.1013	3.7048	2.50	4.51
	1-3 ปี	20	3.2935	0.59995	0.13415	3.0127	3.5742	2.49	5.00
	4-6 ปี	16	3.2537	0.53904	0.13476	2.9665	3.5410	2.02	3.96
	Total	50	3.3114	0.55191	0.07805	3.1546	3.4683	2.02	5.00

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ปัจจัยขงใจ	0.461	2	47	0.633
ปัจจัยค่าเช่า	0.376	2	47	0.689
ภาพรวมปัจจัยขงใจ	0.265	2	47	0.769

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยของใจ	Between Groups	1.028	2	0.514	1.123	0.334
	Within Groups	21.500	47	0.457		
	Total	22.527	49			
ปัจจัยค่าเงิน	Between Groups	0.029	2	0.015	0.040	0.961
	Within Groups	17.456	47	0.371		
	Total	17.485	49			
ภาพรวมปัจจัยของใจ	Between Groups	0.177	2	0.089	0.283	0.755
	Within Groups	14.748	47	0.314		
	Total	14.926	49			

ONEWAY ความสำเร้ง ความมั่นคง อักขณะงานที่ท่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยขงใจ BY AD
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

9 ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แยกต่างหาก

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความสำเริง	น้อยกว่า 1 ปี	8	4.0625	0.81009	0.28641	3.3852	4.7398	3.00	5.00
	1-3 ปี	19	4.1447	0.80068	0.18369	3.7588	4.5307	2.75	5.00
	3-5 ปี	19	4.0132	0.58615	0.13447	3.7306	4.2957	2.75	5.00
	5-7 ปี	4	3.6250	1.10868	0.55434	1.8608	5.3892	2.00	4.50
	Total	50	4.0400	0.74121	0.10482	3.8294	4.2506	2.00	5.00
ความนับถือ	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.9167	0.79182	0.27995	3.2547	4.5786	3.00	5.00
	1-3 ปี	19	4.0526	0.73923	0.16959	3.6963	4.4089	3.00	5.00
	3-5 ปี	19	3.7719	0.69436	0.15930	3.4373	4.1066	2.00	5.00
	5-7 ปี	4	3.3333	1.18634	0.59317	1.4456	5.2211	2.33	4.67
	Total	50	3.8667	0.77078	0.10900	3.6476	4.0857	2.00	5.00
ลักษณะงานที่ทำ	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.7500	0.81284	0.28738	3.0704	4.4296	3.00	5.00
	1-3 ปี	19	4.0000	0.81223	0.18634	3.6085	4.3915	2.25	5.00
	3-5 ปี	19	3.7368	0.66913	0.15351	3.4143	4.0594	2.50	4.50
	5-7 ปี	4	3.1875	1.16145	0.58072	1.3394	5.0356	2.00	4.75
	Total	50	3.7950	0.79490	0.11242	3.5691	4.0209	2.00	5.00
ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.7083	1.01477	0.35878	2.8600	4.5567	2.33	5.00
	1-3 ปี	19	4.0175	0.78153	0.17929	3.6409	4.3942	2.67	5.00
	3-5 ปี	19	3.6316	0.85270	0.19562	3.2206	4.0426	2.00	5.00
	5-7 ปี	4	3.2500	1.25831	0.62915	1.2478	5.2522	2.00	5.00
	Total	50	3.7600	0.88842	0.12564	3.5075	4.0125	2.00	5.00
ความก้าวหน้า	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.0833	0.86831	0.30700	2.3574	3.8093	2.00	4.67
	1-3 ปี	19	3.1754	1.10201	0.25282	2.6443	3.7066	1.67	5.00
	3-5 ปี	19	2.7719	0.69436	0.15930	2.4373	3.1066	1.67	4.00
	5-7 ปี	4	2.8333	0.88192	0.44096	1.4300	4.2367	2.00	4.00
	Total	50	2.9800	0.90203	0.12757	2.7236	3.2364	1.67	5.00
ปัจจัยจูงใจ	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.6726	0.76209	0.26944	3.0355	4.3097	2.67	4.67
	1-3 ปี	19	3.8471	0.68302	0.15669	3.5179	4.1763	2.71	5.00
	3-5 ปี	19	3.5940	0.54788	0.12569	3.3299	3.8581	2.57	4.52
	5-7 ปี	4	3.2738	1.05364	0.52682	1.5972	4.9504	2.05	4.62
	Total	50	3.6771	0.67804	0.09589	3.4844	3.8698	2.05	5.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความสำเริง	1.544	3	46	0.216
ความนับถือ	1.514	3	46	0.223
ลักษณะงานที่ทำ	0.448	3	46	0.720
ความรับผิดชอบ	0.625	3	46	0.602
ความก้าวหน้า	1.825	3	46	0.156
ปัจจัยจูงใจ	0.884	3	46	0.456

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสำเริง	Between Groups	0.915	3	0.305	0.540
	Within Groups	26.005	46	0.565	
	Total	26.920	49		0.658
ความนับถือ	Between Groups	1.985	3	0.662	1.122
	Within Groups	27.126	46	0.590	0.350
	Total	29.111	49		
ลักษณะงานที่ทำ	Between Groups	2.355	3	0.785	1.262
	Within Groups	28.606	46	0.622	0.298
	Total	30.961	49		
ความรับผิดชอบ	Between Groups	2.635	3	0.878	1.121
	Within Groups	36.040	46	0.783	0.350
	Total	38.676	49		
ความก้าวหน้า	Between Groups	1.720	3	0.573	0.691
	Within Groups	38.149	46	0.829	0.562
	Total	39.869	49		
ปัจจัยจูงใจ	Between Groups	1.331	3	0.444	0.963
	Within Groups	21.196	46	0.461	0.418
	Total	22.527	49		

ONEWAY การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม เงินเดือน ความมั่นคง ปัจจัยจูงใจ BY AD

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD ALPHA(0.05).

Oneway

10 ระยะเวลาอยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านใดแตกต่างกัน

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การบังคับบัญชา	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.4375	0.74102	0.26199	2.8180	4.0570	2.50	4.50
	1-3 ปี	19	3.6184	0.83487	0.19153	3.2160	4.0208	2.25	5.00
	3-5 ปี	19	3.4868	0.66913	0.15351	3.1643	3.8094	2.00	4.50
	5-7 ปี	4	3.3125	1.14337	0.57168	1.4931	5.1319	2.00	4.75
	Total	50	3.5150	0.76667	0.10842	3.2971	3.7329	2.00	5.00
ความเข้มแข็ง	น้อยกว่า 1 ปี	8	2.8750	0.56167	0.19858	2.4054	3.3446	2.00	4.00
	1-3 ปี	19	3.3333	0.78567	0.18025	2.9547	3.7120	2.00	5.00
	3-5 ปี	19	3.2105	0.73879	0.16949	2.8544	3.5666	2.00	4.67
	5-7 ปี	4	2.2500	0.73912	0.36956	1.0739	3.4261	1.33	3.00
	Total	50	3.1267	0.77340	0.10937	2.9069	3.3465	1.33	5.00
สภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 1 ปี	8	2.5938	0.69356	0.24521	2.0139	3.1736	2.00	3.75
	1-3 ปี	19	3.2632	0.78825	0.18084	2.8832	3.6431	2.00	5.00
	3-5 ปี	19	3.2368	0.63176	0.14494	2.9323	3.5413	2.25	4.00
	5-7 ปี	4	2.5625	0.51539	0.25769	1.7424	3.3826	2.00	3.00
	Total	50	3.0900	0.73672	0.10419	2.8806	3.2994	2.00	5.00
เงินเดือน	น้อยกว่า 1 ปี	8	2.6875	0.59387	0.20996	2.1910	3.1840	2.00	3.50
	1-3 ปี	19	2.6842	0.99597	0.22849	2.2042	3.1643	1.00	5.00
	3-5 ปี	19	2.5132	0.72396	0.16609	2.1642	2.8621	1.00	3.75
	5-7 ปี	4	1.8750	0.85391	0.42696	0.5162	3.2338	1.00	3.00
	Total	50	2.5550	0.83649	0.11830	2.3173	2.7927	1.00	5.00
ความมั่นคง	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.0417	0.95015	0.33593	2.2473	3.8360	2.00	4.33
	1-3 ปี	19	3.1404	0.95785	0.21975	2.6787	3.6020	1.67	5.00
	3-5 ปี	19	3.2281	0.61917	0.14205	2.9296	3.5265	2.00	4.33
	5-7 ปี	4	2.3333	0.72008	0.36004	1.1875	3.4791	1.67	3.33
	Total	50	3.0933	0.83310	0.11782	2.8566	3.3301	1.67	5.00
ปัจจัยอื่นๆ	น้อยกว่า 1 ปี	8	2.7768	0.42931	0.15179	2.4179	3.1357	2.14	3.36
	1-3 ปี	19	3.0865	0.68660	0.15752	2.7555	3.4174	2.07	5.00
	3-5 ปี	19	3.0226	0.47919	0.10993	2.7916	3.2535	2.29	3.79
	5-7 ปี	4	2.2500	0.55482	0.27741	1.3672	3.1328	1.86	3.07
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การบังคับบัญชา	0.854	3	46	0.472
ความเข้มแข็ง	0.744	3	46	0.531
สภาพแวดล้อม	0.553	3	46	0.649
เงินเดือน	0.256	3	46	0.857
ความมั่นคง	1.366	3	46	0.265
ปัจจัยอื่นๆ	0.654	3	46	0.585

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การบังคับบัญชา	Between Groups	0.430	3	0.143	0.233
	Within Groups	28.371	46	0.617	
	Total	28.801	49		
ความเข้มแข็ง	Between Groups	4.526	3	1.509	2.800
	Within Groups	24.783	46	0.539	0.050
	Total	29.309	49		
สภาพแวดล้อม	Between Groups	4.063	3	1.354	2.765
	Within Groups	22.532	46	0.490	0.052
	Total	26.595	49		
เงินเดือน	Between Groups	2.341	3	0.780	1.123
	Within Groups	31.946	46	0.694	0.349
	Total	34.286	49		
ความมั่นคง	Between Groups	2.719	3	0.906	1.332
	Within Groups	31.290	46	0.680	0.275
	Total	34.009	49		
ปัจจัยอื่นๆ	Between Groups	2.653	3	0.884	2.743
	Within Groups	14.832	46	0.322	0.054
	Total	17.485	49		

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
การเข้าถึงปัญหา	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-0.18092	0.33099	0.587	-0.8472	0.4853
		3-5 ปี	-0.04934	0.33099	0.882	-0.7156	0.6169
		5-7 ปี	0.12500	0.48092	0.796	-0.8430	1.0930
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.18092	0.33099	0.587	-0.4853	0.8472
		3-5 ปี	0.13158	0.25480	0.608	-0.3813	0.6445
		5-7 ปี	0.30592	0.43203	0.482	-0.5637	1.1756
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.04934	0.33099	0.882	-0.6169	0.7156
		1-3 ปี	-0.13158	0.25480	0.608	-0.6445	0.3813
		5-7 ปี	0.17434	0.43203	0.688	-0.6953	1.0440
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.12500	0.48092	0.796	-1.0930	0.8430
		1-3 ปี	-0.30592	0.43203	0.482	-1.1756	0.5637
		3-5 ปี	-0.17434	0.43203	0.688	-1.0440	0.6953
ความเข้มแข็ง	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-0.45833	0.30936	0.145	-1.0810	0.1644
		3-5 ปี	-0.33553	0.30936	0.284	-0.9582	0.2872
		5-7 ปี	0.62500	0.44948	0.171	-0.2798	1.5298
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.45833	0.30936	0.145	-0.1644	1.0810
		3-5 ปี	0.12281	0.23814	0.609	-0.3565	0.6022
		5-7 ปี	1.08333	0.40379	0.010	0.2705	1.8961
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.33553	0.30936	0.284	-0.2872	0.9582
		1-3 ปี	-0.12281	0.23814	0.609	-0.6022	0.3565
		5-7 ปี	.96053	0.40379	0.022	0.1477	1.7733
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.62500	0.44948	0.171	-1.5298	0.2798
		1-3 ปี	-1.08333	0.40379	0.010	-1.8961	-0.2705
		3-5 ปี	-.96053	0.40379	0.022	-1.7733	-0.1477
สภาพแวดล้อม	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-.66941	0.29498	0.028	-1.2632	-0.0757
		3-5 ปี	-.64309	0.29498	0.034	-1.2368	-0.0493
		5-7 ปี	0.03125	0.42859	0.942	-0.8315	0.8940
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.66941	0.29498	0.028	0.0757	1.2632
		3-5 ปี	0.02632	0.22707	0.908	-0.4308	0.4834
		5-7 ปี	0.70066	0.38502	0.075	-0.0743	1.4757
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.64309	0.29498	0.034	0.0493	1.2368
		1-3 ปี	-0.02632	0.22707	0.908	-0.4834	0.4308
		5-7 ปี	0.67434	0.38502	0.087	-0.1007	1.4493
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.03125	0.42859	0.942	-0.8940	0.8315
		1-3 ปี	-0.70066	0.38502	0.075	-1.4757	0.0743
		3-5 ปี	-0.67434	0.38502	0.087	-1.4493	0.1007
เงินเดือน	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	0.00329	0.35123	0.993	-0.7037	0.7103
		3-5 ปี	0.17434	0.35123	0.622	-0.5326	0.8813
		5-7 ปี	0.81250	0.51032	0.118	-0.2147	1.8397
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.00329	0.35123	0.993	-0.7103	0.7037
		3-5 ปี	0.17105	0.27037	0.530	-0.3732	0.7153
		5-7 ปี	0.80921	0.45844	0.084	-0.1136	1.7320
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.17434	0.35123	0.622	-0.8813	0.5326
		1-3 ปี	-0.17105	0.27037	0.530	-0.7153	0.3732
		5-7 ปี	0.63816	0.45844	0.171	-0.2846	1.5610
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.81250	0.51032	0.118	-1.8397	0.2147
		1-3 ปี	-0.80921	0.45844	0.084	-1.7320	0.1136
		3-5 ปี	-0.63816	0.45844	0.171	-1.5610	0.2846
ความมั่นคง	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-0.09868	0.34760	0.778	-0.7984	0.6010
		3-5 ปี	-0.18640	0.34760	0.594	-0.8861	0.5133
		5-7 ปี	0.70833	0.50506	0.167	-0.3083	1.7250
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.09868	0.34760	0.778	-0.6010	0.7984
		3-5 ปี	-0.08772	0.26759	0.745	-0.6263	0.4509
		5-7 ปี	0.80702	0.45371	0.082	-0.1063	1.7203
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.18640	0.34760	0.594	-0.5133	0.8861
		1-3 ปี	0.08772	0.26759	0.745	-0.4509	0.6263
		5-7 ปี	0.89474	0.45371	0.055	-0.0185	1.8080
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.70833	0.50506	0.167	-1.7250	0.3083
		1-3 ปี	-0.80702	0.45371	0.082	-1.7203	0.1063
		3-5 ปี	-0.89474	0.45371	0.055	-1.8080	0.0185
ปัจจัยอื่นๆ	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	-0.30968	0.23932	0.202	-0.7914	0.1721
		3-5 ปี	-0.24577	0.23932	0.310	-0.7275	0.2360
		5-7 ปี	0.52679	0.34773	0.137	-0.1732	1.2267
	1-3 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.30968	0.23932	0.202	-0.1721	0.7914
		3-5 ปี	0.06391	0.18423	0.730	-0.3069	0.4347
		5-7 ปี	.83647	0.31238	0.010	0.2077	1.4653
	3-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	0.24577	0.23932	0.310	-0.2360	0.7275
		1-3 ปี	-0.06391	0.18423	0.730	-0.4347	0.3069
		5-7 ปี	.77256	0.31238	0.017	0.1438	1.4013
	5-7 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-0.52679	0.34773	0.137	-1.2267	0.1732
		1-3 ปี	-.83647	0.31238	0.010	-1.4653	-0.2077
		3-5 ปี	-.77256	0.31238	0.017	-1.4013	-0.1438

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

Oneway

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ปัจจัยรอง	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.6726	0.76209	0.26944	3.0355	4.3097	2.67	4.67
	1-3 ปี	19	3.8471	0.68302	0.15669	3.5179	4.1763	2.71	5.00
	3-5 ปี	19	3.5940	0.54788	0.12569	3.3299	3.8581	2.57	4.52
	5-7 ปี	4	3.2738	1.05364	0.52682	1.5972	4.9504	2.05	4.62
	Total	50	3.6771	0.67804	0.09589	3.4844	3.8698	2.05	5.00
ปัจจัยที่คุ้น	น้อยกว่า 1 ปี	8	2.7768	0.42931	0.15179	2.4179	3.1357	2.14	3.36
	1-3 ปี	19	3.0865	0.68660	0.15752	2.7555	3.4174	2.07	5.00
	3-5 ปี	19	3.0226	0.47919	0.10993	2.7916	3.2535	2.29	3.79
	5-7 ปี	4	2.2500	0.55482	0.27741	1.3672	3.1328	1.86	3.07
	Total	50	2.9457	0.59736	0.08448	2.7759	3.1155	1.86	5.00
ภาพรวมปัจจัยรอง	น้อยกว่า 1 ปี	8	3.2247	0.51328	0.18147	2.7956	3.6538	2.55	4.01
	1-3 ปี	19	3.4668	0.58874	0.13507	3.1830	3.7506	2.69	5.00
	3-5 ปี	19	3.3083	0.47070	0.10799	3.0814	3.5351	2.49	3.96
	5-7 ปี	4	2.7619	0.61299	0.30649	1.7865	3.7373	2.02	3.35
	Total	50	3.3114	0.55191	0.07805	3.1546	3.4683	2.02	5.00

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ปัจจัยของใจ	0.884	3	46	0.456
ปัจจัยยักไจุน	0.654	3	46	0.585
ภาพรวมปัจจัยของใจ	0.168	3	46	0.917

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยรูปร่าง	Between Groups	1.331	3	0.444	0.963	0.418
	Within Groups	21.196	46	0.461		
	Total	22.527	49			
ปัจจัยกลิ่น	Between Groups	2.653	3	0.884	2.743	0.054
	Within Groups	14.832	46	0.322		
	Total	17.485	49			
ภาพรวมปัจจัยรูปร่าง	Between Groups	1.727	3	0.576	2.006	0.126
	Within Groups	13.199	46	0.287		
	Total	14.926	49			

ประวัติผู้เขียน

นายอนันต์ สุวรรณเพชร เกิดวันที่ 23 สิงหาคม 2512 ที่อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดอุบลราชธานี (ปัจจุบันเป็นอำเภอในจังหวัดยโสธร) อยู่ที่บ้านเลขที่ 4/1723 หมู่ 4 ถนนเสรีไทย แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240 ประวัติการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาไฟฟ้าอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประวัติการทำงาน พ.ศ.2534-2537 บริษัท ดาต้าแมท จำกัด(มหาชน) พ.ศ. 2538-2540 บริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) (โครงการโทรศัพท์สองล้านเลขหมายในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล) ปัจจุบันประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

