



ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่าย
ปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

Motivational factors affecting job satisfaction of employees in a fertilizer
manufacturing and distribution company in Thailand : A case study of ABC
Company, a fertilizer manufacturing and distribution company in Thailand

เสนอ

ดร.ทิพชญา พิงชาญชัยกุล

โดย

นางสาวพิรangkัรรัตน์ ป้อมค่าย

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6614082023

รุ่นที่ 20

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ย
ในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

Motivational factors affecting job satisfaction of employees in a fertilizer
manufacturing and distribution company in Thailand : A case study of ABC Company,
a fertilizer manufacturing and distribution company in Thailand

นางสาวพริ้งกรรณ ป้อมค่าย
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6614082023

การประเมินผลได้เกรด

อนุมัติให้รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลงชื่อ

อาจารย์ที่ปรึกษา



หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำปฏิญาณตน

ของข้าพเจ้า นางสาวพิรารัตน์ ป้อมคำย รหัสประจำตัวนักศึกษา 6614082023

ขอรับรองว่า รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยเป็นผลงานเขียนของข้าพเจ้า หากมหาวิทยาลัยได้รับการร้องเรียนจากเจ้าของผลงาน หรือภายหลังได้ตรวจสอบพบว่าเป็นเอกสารที่ลอกเลียนจากเอกสารของผู้อื่นหรือจากแหล่งใดแห่งหนึ่ง หรือรวมถึงการให้ผู้อื่นจัดทำ ไม่ว่าจะมีการตอบแทนหรือไม่ก็ตาม ข้าพเจ้ายอมที่จะให้มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพิกถอนปริญญาบัตรของข้าพเจ้า และข้าพเจ้ายินยอมรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวโดยไม่ขอหักล้างแต่ประการใด

เพื่อเป็นหลักฐานแห่งคำปฏิญาณและคำรับรองข้างต้น จึงได้ลงลายมือ

นางสาวพิรารัตน์ ป้อมคำย

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6614082023

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันภาคการเกษตรยังคงมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย เป็นแบบเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำนวน 400 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติถดถอยแบบพหุคูณ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 10 ด้านนั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมี 5 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ เงินเดือน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บุคลากร, แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

Currently, the agricultural sector continues to play a crucial role in Thailand's economic system. Organizations involved in the production and distribution of fertilizers in Thailand must prioritize the development of human resources, especially in creating appropriate incentives, which in turn affects job satisfaction. This research aims to study the motivational factors that influence job satisfaction among the personnel of fertilizer production and distribution companies in Thailand, specifically a case study of ABC Company. The study is quantitative, with a sample group of 400 personnel from ABC Company. The tools used for this study were questionnaires, and the data analysis utilized descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research results found that the motivational factors in all 10 areas were overall at a high level, with 5 factors affecting job satisfaction being salary and benefits, relationships between supervisors and subordinates, colleagues, work environment, success in work and career advancement. Significantly affects the job satisfaction of personnel in fertilizer production and distribution companies in Thailand at a statistical level of 0.05

Keywords: Personnel, Motivation, Job satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย โดยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ทิพชญา พึ่งชาญชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ องค์กรความรู้ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนางานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการศึกษาในการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการทางวิจัย จนทำให้สามารถดำเนินการศึกษาวิจัยได้สำเร็จ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการการประเมินค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องและเหมาะสมต่อการนำไปใช้เก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้มอบความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ต่างๆ แก่ผู้วิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะผู้บริหารและพนักงานของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ที่เอื้อเฟื้อเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนสนับสนุนข้อมูล ที่จำเป็นต่อการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงขอขอบคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจทำการศึกษาและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พริวงค์รัตน์ ป้อมค่าย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญเนื้อหา	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 คำนิยามศัพท์	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	11
2.3 ธุรกิจผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.5 กรอบแนวคิด	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	22
3.2 เครื่องมือใช้ในการวิจัย	24
3.3 วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	31
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	48
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	49
5.3 ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	57
ภาคผนวก ข แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ	65

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงตารางองค์ประกอบของแรงจูงใจ	10
2.2 แสดงตารางองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	15
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสาขา	24
3.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของปัจจัยแรงจูงใจ (n = 40)	27
3.3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของความพึงพอใจในงาน (n = 40)	30
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	32
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	32
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	33
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	33
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	34
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	34
4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	35
4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยภาพรวม	36
4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	37
4.11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	38
4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	39
4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	39
4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	40
4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	41
4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	42
4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานการวิเคราะห์	42
4.18 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิต และจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย	44
4.20	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	44
4.21	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	45
4.22	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	45
4.23	ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	47

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิด	21
4-1 Model ผลการวิเคราะห์สัมพรรคถอยเชิงพหุคูณ	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันมนุษย์ใช้ชีวิตท่ามกลางบริบทแห่งการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับตนเอง การแข่งขันกับผู้อื่น หรือแม้แต่การแข่งขันกับข้อจำกัดของเวลา ทั้งหมดล้วนมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งใจ ซึ่งแรงจูงใจถือเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้เกิดความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน หากปราศจากแรงจูงใจแล้ว การทำงานอาจไม่สัมฤทธิ์ผล หรือดำเนินไปอย่างเชื่องช้าและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงย่อมแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในการทำงาน ขณะที่บุคลากรที่ขาดแรงจูงใจมักประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและขาดความพยายามที่จะก้าวไปข้างหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใดการปลูกฝังแรงจูงใจที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแรงจูงใจคือพลังงานเชิงบวกที่ช่วยผลักดันให้การทำงานมีความหมาย นำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน และสร้างคุณค่าให้กับทั้งตนเองและองค์กรโดยรวม (อ้างถึงใน วิไล พรหมดาว, 2563) ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายและดำเนินมาตรการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การดำเนินการดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม (อาภาพัชร แซ่ตัน และกิตติยา ทศนะบรรจง, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานเท่านั้น หากยังช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร สร้างเสถียรภาพภายในองค์กร และเอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรโดยรวม (ปริญทร์จักร พงษ์นาคศิริ, 2565)

แม้ว่าองค์กรธุรกิจในปัจจุบันจะมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีเหล่านั้นยังไม่สามารถเข้ามาทดแทนบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากบุคลากรยังคงมีความสำคัญในฐานะกลไกหลักในการควบคุม การทำงาน และตัดสินใจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงทีเท่านั้น แต่ยังเป็นบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระดับองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการนำความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรมาขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร, 2564)

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัทผลิต ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 510 คน (ข้อมูลจากทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร โดยทาโรยามานะ ได้เสนอสูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่ม โดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95 % ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 400 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (Good) ถึงดีมาก (Very Good) โดยอยู่ระหว่างขอบเขตขนาดกลุ่มตัวอย่างของ 300 (ดี) และ 500 (ดีมาก) ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ในการประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 - มิถุนายน 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1.5.1 บุคลากร หมายถึง พนักงานของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

1.5.2 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมความต้องการซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดเป็นพลังผลักดันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 4.การได้รับการยอมรับ 5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1.นโยบายและการบริหารขององค์กร 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ความมั่นคงในงาน 4.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5.เงินเดือนและสวัสดิการ

1.5.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติเชิงบวกของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ขององค์กร โดยประกอบไปด้วย ภาพลักษณ์องค์กร, ระยะทางจากที่พักไปทำงาน, การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.4 เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย
- 1.5.5 เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ธุรกิจผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นุตนลิน ลิมาพร (2558) ได้นำเสนอไว้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการกระทำนั้น โดยพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามแรงจูงใจที่ได้รับ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยแรงจูงใจภายในเป็นแรงขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของมนุษย์ เช่น ความสนใจ ความต้องการ ทศนคติ และแรงจูงใจภายนอก เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ แรงจูงใจทั้งสองประเภทนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจทั้งนี้ คำรังศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543, อ้างถึงใน อุมาร นัชมว 2559) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็น แรงกระตุ้น หรือสิ่งเร้ากระตุ้นให้อิทธิพลได้แสดงศักยภาพ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา เพื่อก่อให้เกิดการกระทำหรือความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือแก้ไขปัญหาด้านที่ปรารถนา ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ

พลสุข สังข์รุ่ง (2550, อ้างถึงใน พชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักเกิดจากแรงผลักดันที่ได้รับจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว (Arousal), ความคาดหวังผลลัพธ์ (Expectancy), สิ่งล่อใจหรือแรงจูงใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550, อ้างถึงใน วิไล พรหมดาว 2563) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของบุคคล และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองนั้น สิ่งใดก็ตามที่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ถือเป็น สิ่งล่อใจหรือแรงจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็น เป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลมุ่งแสวงหาในองค์กร โดยสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายดังกล่าวอาจเป็นไปในเชิงบวก เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มค่าตอบแทน หรืออาจเป็นในเชิงลบ เช่น การตักเตือน การตำหนิ หรือบทลงโทษจากการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้ สิ่งจูงใจในเชิงลบมักไม่เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงโดยไม่แสดงพฤติกรรมในทางลบ

รัชนก มูลเกตุ (2552, อ้างถึงใน พรเพชร บุตรดี 2563) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เมื่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ค่าจ้าง รายได้ ระบบการบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องและการยอมรับ ปริมาณงานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ในทางกลับกัน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ อาจส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงลบ ซึ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด

ศิริวรรณ ศิริเชษานนท์ (2557, อ้างถึงใน พิชชาภรณ์ เรื่องสุทธา 2564) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลมักเกิดจากการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงออกถึงความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

จตุรภัทร ประทุม (2559, อ้างถึงใน ปัญญาภา อัครนิบุตร 2565) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากแรงขับภายในและสิ่งจูงใจจากภายนอก ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับจิตสิทธิ์ เลียวเสถียรวงศ์ (2555, อ้างถึงใน พิเศษฐ์ ชัมเจริญ 2564) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเกิดจากความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมแรงจูงใจ เช่น โบนัส รางวัล หรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งล้วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคคล และส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร

พินญา ศิลาอ่อน (2566, อ้างถึงใน จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ 2566) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ระดับของความปรารถนาที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการลงมือกระทำ โดยไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับระดับความสุขที่ได้รับ โดยมีพื้นฐานอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์แต่ละคนล้วนมีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน และต่างก็ถูกกระตุ้นให้แสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

จากวรรณกรรมที่ได้นำเสนอ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมความต้องการ ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดเป็นพลังผลักดันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ

นุตนลิน ลิมาพร (2558) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ไว้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) หมายถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความต้องการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่ การทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ ปัจจัยนี้ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแม้จะไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจ หากขาดปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้งานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การนิเทศงานหรือความสัมพันธ์กับหัวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฤตินี ดีบะละ (2558) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ไว้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factor) หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ โดยเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ปัจจัยสำคัญในกลุ่มนี้ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการสร้างความพึงพอใจขั้นต่ำให้กับบุคลากร แม้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของบริษัทฯ การควบคุมบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน

นิสรา รอดนุช (2559) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับประสบการณ์หรือเหตุการณ์ในเชิงบวกที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยในกลุ่มนี้ประกอบด้วย ความสำเร็จในชีวิต การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี งานมีความสุข 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขพื้นฐานของการทำงาน ซึ่งไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่มีความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานะภาพของตนเองในงาน ความมั่นคงปลอดภัย

ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ไว้ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการขาดปัจจัยเหล่านี้จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ แต่การมีอยู่ของปัจจัยเหล่านี้สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสในการเจริญเติบโต 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ ปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่มีความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีบทบาทในการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมปัจจัยในกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การส่งเสริมความเป็นอยู่และสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

จิรภัทร วงศ์สมบัติ (2566) ได้อธิบายว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ 1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยที่ทำหน้าที่รักษาระดับแรงจูงใจที่มีอยู่ให้คงอยู่ในระดับปกติ การเพิ่มปัจจัยกลุ่มนี้ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในระยะยาว แต่มีหน้าที่หลักในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ หากปัจจัยเหล่านี้ลดลงหรือขาดหายไป อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจและเกิดการเรียกร้อง (Dissatisfaction) อีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนคือปัจจัยที่หากมีอยู่ในระดับที่เพียงพอหรือเหมาะสม

พนักงานจะสามารถยอมรับสถานภาพของตนเองได้ และคงสภาพแวดล้อมการทำงานที่สงบเรียบร้อย แม้ปัจจัยเหล่านี้จะไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน แต่มีความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในองค์กร ปัจจัยกลุ่มนี้บางครั้งเรียกว่า Dissatisfiers หรือ Maintenance Factors ประกอบด้วย ค่าจ้างและสวัสดิการ นโยบายการบริหารงานของบริษัท การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเนื้อหาของงาน ซึ่งมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกลุ่มนี้บางครั้งเรียกว่า Satisfiers เนื่องจากบุคลากรมองว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงานที่มีคุณค่า ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความตระหนักในความสำเร็จ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

นิชาร์ย หาญแสงสิน และ พรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ไว้ดังนี้คือ 1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene needs) ป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้มีหน้าที่ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แม้จะไม่ได้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่ก็มีความสำคัญต่อการรักษา สภาพแวดล้อมการทำงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย ผลตอบแทนพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชาของผู้นำ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Needs) เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยกลุ่มนี้ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย โอกาสในการเติบโตก้าวหน้า คุณลักษณะงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจข้างต้นสามารถสังเกตได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามสามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงตารางองค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ	นักวิจัย					
	ยศนันท์ อ่อนสันทัด	ฉิชารีย์ หาญแสง สิน และ พรลภัส สุวรรณ รัตน์	จิรภัทร วงศ์สมบัติ	กฤติน ดิษฐ์ปะละ	นุชนลิน ลิมาพร	นิสรา รอดนุช
1.ปัจจัยจูงใจ						
1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	x	x	x	x	x	
1.2 ความสำเร็จของงาน	x	x	x	x	x	x
1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ	x	x	x	x	x	x
1.4 ความรับผิดชอบ	x	x	x	x	x	x
1.5 การก้าวหน้าในงาน	x	x	x	x	x	x
1.6 ตำแหน่งงานที่ดี						x
1.7 งานมีความสุข						x
2.ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย						
2.1 นโยบายและบริหารขององค์กร	x		x	x	x	x
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	x	x	x	x	x	x
ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน						
2.3 ความมั่นคงในงาน	x	x	x	x		x
2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ	x	x	x	x	x	x
2.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน	x	x	x	x	x	x
2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	x		x			x
2.7 การบังคับบัญชาของผู้หน้า		x	x	x		x
2.8 ตำแหน่งงาน			x			
2.9 สถานภาพในการทำงาน				x		x
2.10 เงื่อนไขการทำงานที่ดี						x

จากตารางการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จึงสามารถสรุปปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 4.การได้รับการยอมรับ 5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยต้าน ได้แก่ 1.นโยบายและบริหารขององค์กร 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ความมั่นคงในงาน 4.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5.เงินเดือนและสวัสดิการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

กฤตินี ตีปะละ (2558) ได้นำเสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคล มีต่องานและการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยเหล่านี้เป็น แรงผลักดันสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การทำงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ วนิสรา รอดนุช (2559) ให้ความหมายความพึงพอใจ ในงานว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจนี้จะเป็แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีกำลังใจ และทุ่มเทอย่างเต็มที่ หากบุคลากรมีระดับความพึงพอใจสูง จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความ เสียสละ และใส่ใจในคุณภาพของงาน มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงการทำงานให้เสร็จสิ้นเท่านั้น

ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มี ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความชอบ ความสบายใจ หรือความสุขใจที่เกิดจากการได้ ปฏิบัติงานในบริบทที่ตอบสนองต่อความต้องการ เช่น การมีระบบการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ให้ความ ร่วมมือ ผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน และสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน หากบุคลากรสามารถปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของ องค์กร

ฐานิตา รักไทย (2561) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกที่บุคคลมีต่อ งานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงผลลัพธ์ของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ และความสามารถของงานในการ ตอบสนองความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในงานจึงถือเป็นทัศนคติที่พนักงานมีต่องานของตนเอง โดย มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งล้วนส่งผลต่อการรับรู้และประเมินงานของบุคลากร นอกจากนี้ความพึงพอใจในงาน ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น นโยบายการบริหาร รูปแบบการจัดการ ขั้นตอน

การทำงาน การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยบางส่วนเสนอว่าความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น พันธุกรรม โดยมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของฝาแฝดแท้ (Identical Twins) ซึ่งพบว่า มีระดับความพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นความพึงพอใจในงานยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) โดยตรง กล่าวคือ หากบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิตโดยรวม ในบริบทขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร หากบุคลากรขาดความพึงพอใจ อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพงาน การขาดงาน หรือการลาออกในอัตราที่สูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความพึงพอใจในงานของบุคลากรเพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

สมยศ นาวิการ (2533, อ้างถึงใน ภูติศ สุชาติพงศ์, 2562) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ความรู้สึกในเชิงบวกโดยรวมที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติ หากบุคคลมีระดับความพึงพอใจในงานสูง มักหมายถึงการที่บุคคลรู้สึกชอบงาน ให้คุณค่าแก่งาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานต่ำ มักหมายถึงการที่บุคคลไม่ชอบงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกด้านลบต่อการปฏิบัติงาน

อัจจิมา หอมระรื่น (2552, อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ไม่ว่าจะในแง่ชอบหรือไม่ชอบ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจ ความสนุกสนานในการทำงาน ตลอดจนความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นิติพล ภูตะโชติ (2556, อ้างถึงใน วิไล พรหมดาว, 2563) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่องานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ลักษณะการทำงาน ค่าตอบแทนที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะเสียสละและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกและอารมณ์ในเชิงบวกที่บุคลากรมีต่องานที่ปฏิบัติ โดยเป็นการประเมินระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อเนื้องานของตน และรู้สึกกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กร รวมถึงผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวของ

บุคลากร ความรู้สึกเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญของวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้ องค์กรที่มีพนักงานซึ่งมีระดับความพึงพอใจในงานสูง มักส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มความสามารถยิ่งขึ้น

จากวรรณกรรมที่ได้นำเสนอ สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติเชิงบวกของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน

นุตนลิน ลิมาพร (2558) ได้นำเสนอ แนวคิดของ Harrell (1972) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกได้เป็น 3 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เชื้อชาติ 2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะของงาน ขนาดขององค์กร ระยะทางของที่ทำงาน และสถานที่พักของบุคคล สิ่งแวดล้อม โครงสร้างของงาน 3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารงานกับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

กฤตินี ดิบบะละ (2558) ได้นำเสนอ แนวคิดของ Harrell (1972) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และระบุปัญหาที่อาจส่งผลต่อระดับพึงพอใจในการทำงานขององค์กร โดยประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์จากผลงานวิจัย เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ทัศนคติ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่ง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน การนิเทศ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

นายวิระวัฒน์ ทองป้อม (2558) ได้นำเสนอ แนวคิดของ Harrell (1972) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ทัศนคติ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน 2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดหน่วยงาน

ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน 3.ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับที่ของพนักงาน ผลประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่ง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

นิสรา รอดนุช (2559) ได้นำเสนอ แนวคิดของ Harrell (1972) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1.ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน 2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน 3. ปัจจัยการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ยศนันท์ อ่อนสันทด (2560) ได้นำเสนอ แนวคิดของ Harrell (1972) ว่านอกจากปัจจัยด้านบุคคลแล้ว ปัจจัยด้านงาน ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ขนาดขององค์กร ทักษะของงาน สิ่งแวดล้อม โครงสร้างของงาน ระยะเวลาของที่ทำงานและสถานที่พัก ของบุคคล

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, อ้างถึงใน วลัยอุธร ชมภูศรี, 2561) ได้นำเสนอความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ 1.ปัจจัยด้วยบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ การศึกษา ระดับเงินเดือน ความสนใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in a job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน 3.ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานข้างต้นสามารถสังเกตได้ว่า องค์ประกอบความพึงพอใจในงานจะมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามสามารถสรุปองค์ประกอบความพึงพอใจในงานได้ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงตารางองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของพึงพอใจในงาน	นักวิจัย					
	นุตนลิน ลิมาพร	กฤติน ติบปะละ	วีระวัฒน์ ทองป้อม	นิสรา รอดนุช	ยศนันท์ อ่อนสันทัด	วลัญชอร ชมภูศรี
1. ประสบการณ์	x	x	x	x		x
2. เพศ	x	x	x	x		x
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ		x	x	x		x
4. อายุ	x	x	x	x		x
5. เวลาในการทำงาน		x	x	x		x
6. เซอร์วิสเซียม		x	x	x		x
7. การศึกษา	x	x	x	x		x
8. บุคลิกภาพ			x	x		x
9. ระดับเงินเดือน		x	x	x		x
10. แรงจูงใจในการทำงาน		x	x	x		x
11. ความสนใจในงาน			x	x		x
12. ลักษณะงาน	x	x	x	x	x	x
13. ขนาดองค์กร	x	x	x	x	x	x
14. ทักษะในการทำงาน	x	x	x	x	x	x
15. สิ่งแวดล้อม	x				x	
16. โครงสร้างของงาน	x	x	x	x	x	x
17. ระยะเวลาของการทำงานและ สถานที่พักของบุคคล	x	x	x	x	x	x
18. ฐานะทางวิชาชีพ	x	x	x	x	x	x
19. สภาพทางภูมิศาสตร์	x	x	x	x	x	x
20. ความมั่นคงในงาน	x	x	x	x		x
21. รายรับ		x	x	x		x
22. ผลประโยชน์	x	x	x	x		x
23. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	x	x	x	x		x

ตารางที่ 2.2 แสดงตารางองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของพึงพอใจในงาน	นักวิจัย					
	นุตนลิน ลิมาพร	กฤติน ติบปะละ	วีระวัฒน์ ทองป้อง	นิสรา รอดนุช	ยศนันท์ อ่อนสันทัด	วัลล्यूชอร์ ชมภูศรี
24. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่	x	x	x	x		x
25. สภาพการทำงาน		x	x	x		x
26. เพื่อนร่วมงาน	x	x	x	x		x
27. ความรับผิดชอบในงาน		x		x		x
28. การนิเทศงาน		x	x	x		x
29. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	x	x	x	x		x
30. ความศรัทธาในตัวผู้บริหารเพื่อน ร่วมงาน	x	x	x	x		x
31. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร กับพนักงาน	x	x	x	x		x

จากตารางการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จึงสามารถสรุปปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้ ภาพลักษณ์องค์กร, ระยะทางจากที่พักไปทำงาน, การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.3 ธุรกิจผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ประเทศไทยมีภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ที่เหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม และเป็นอาชีพมั่นคงที่สามารถสร้างรายได้หลักให้แก่เกษตรกรอย่างยาวนาน เป็นหัวใจสำคัญที่สร้างผลผลิตให้กับคนในประเทศได้บริโภคเพื่อการดำรงชีพ ในการทำเกษตรกรรมนั้นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของพืชที่เพาะปลูกก็คือ ปุ๋ยและความอุดมสมบูรณ์ของดิน โดยปัจจุบันมีผลิตภัณฑ์สำหรับใช้ในการเพาะปลูกพืชหลากหลายชนิดจำหน่ายในท้องตลาด แต่ก็ยังมีผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและผลิตจากวัสดุธรรมชาติในปริมาณน้อย ธุรกิจผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยจึงมีบทบาทสำคัญต่อภาคการเกษตร ซึ่งเป็นรากฐานของเศรษฐกิจ ปุ๋ยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกร

บริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้ก่อตั้งเมื่อปี 2547 บริษัทมีความมุ่งมั่นบนเจตนารมณ์ในการเป็นผู้ผลิตปุ๋ยแบบครบวงจร (One Stop Service) ที่ต้องการผลิตปุ๋ยชั้นดี มีคุณภาพสูง

เพื่อยกระดับปฏิกิริยาด้วยนวัตกรรม ผ่านกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ด้วยการขับเคลื่อนธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งมอบสินค้าที่ดีที่สุดในโลก โดยผลิตและจำหน่ายปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยอินทรีย์เคมี ปุ๋ยชีวภาพ สารปรับสภาพดิน ชีวภัณฑ์ป้องกันกำจัดโรคและศัตรูพืช ด้วยนวัตกรรมการผลิตที่เป็นเอกลักษณ์ อีกทั้งมีห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ (iLab) ของตนเอง เพื่อการคิดค้น วิจัยโดยเฉพาะทำให้ง่ายในการพัฒนา ค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งปุ๋ยจะผ่านการตรวจสอบคุณภาพ 9 ขั้นตอน เป็นการตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบ ไปจนถึงคุณภาพสินค้าก่อนจัดส่ง เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้ตอบโจทย์ผู้ใช้ ไร่พืชมากที่สุด (SME Social Planet Bangkokbanksme,2565)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุตนลิน ลิมาพร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 3-5 ดาว โดยมี ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม มีระดับความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม โดยรวมอยู่ “ระดับ มาก” โดยเรียงลำดับคือ 1) ประเด็นชื่อเสียงขององค์กร 2) ความสำเร็จของงาน 3) ความมั่นคงขององค์กร ตามลำดับ ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมมีระดับความคิดเห็นต่อระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม โดยรวมอยู่ “ระดับ มาก” โดยเรียงลำดับคือ 1) ภาพลักษณ์ขององค์กร/ โรงแรม 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรม โรงแรมพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกประเด็น

กฤตินี ดิบบะละ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 124 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่แตกต่างกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิสราร รอดนุช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานตรวจสอบบัญชี ที่ทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วน
ของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการ
ปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความ
รับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มี
ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับ
การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่าระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า

ฐานิตา รักไทย (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ในเขต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ทั้ง 5 แห่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ทุกด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน
,ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต,ด้านลักษณะของงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ
ของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถ ร่วมกันทำนายความพึงพอใจโดยรวมได้ร้อยละ 76.9
2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจโดยรวมได้ร้อยละ 73.8
3) ด้านความ ต้องการมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
,ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่
ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจโดยรวมได้ร้อยละ 69.7

วิลาสินี ขนด้วิทย์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุใน
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้สูงอายุชาวไทยที่ทำงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผล
การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 60-64 ปีมีสถานะสมรสและยังอยู่กับคู่
สมรสและส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นม.2 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 –10,000 บาทต่อ
เดือนร้อยละ 76.9 มีรายได้จากการประกอบอาชีพด้วยตนเองอาศัยที่บ้านของตนเองซึ่งพักอาศัยอยู่ใน
กรุงเทพมหานครโดยไม่มีภาวะหนี้สิน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ในกลุ่มคนที่มีโรค
ประจำตัวอาจมีมากกว่า 1 โรค และโรคที่มีผู้สูงอายุเป็นมากที่สุดคือโรคเกี่ยวกับกระดูกไขข้อ และเบาหวาน
ร้อยละ 83.2 ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย เพียงร้อยละ 56.4 ได้เข้าร่วมอบรม ศึกษา เรียนรู้จากหน่วยงาน
องค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุ ได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ ร้อยละ 74 มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และส่วน
ใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ผู้สูงอายุที่ยังทำงานในกรุงเทพมหานคร

มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด และมีความพึงพอใจในอัตราการเพิ่มเงินเดือนประจำปี และเงินโบนัส น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้สูงอายุที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัวภาวะโรคประจำตัว การได้รับสิทธิประโยชน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ต่างก็มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่ผู้สูงอายุที่ยังทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ประเภทอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ภาวะหนี้สิน การได้รับการดูแลรักษา การมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครพบว่าแรงจูงใจทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมการของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 77.1

กิตติดา เย็นคำ และ กฤษณา มุฮัมหมัด (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน สังกัด สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุระหว่าง30-39 ปี การศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 6-8 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ย 15,001-25,000 บาท ซึ่งพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับ .000* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับต่ำ ($R=.489$) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 23.9 ($R\text{ Square}=.239$) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.327 ($SEE=.327$) และปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับ .000* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับต่ำ ($R=.263$) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 6.9 ($R\text{ Square}=.069$) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.361 ($SEE=.361$)

วราภรณ์ ตุ่นยอด (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารของโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยเชิงจูงใจ ได้แก่ สถานะของอาชีพ ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

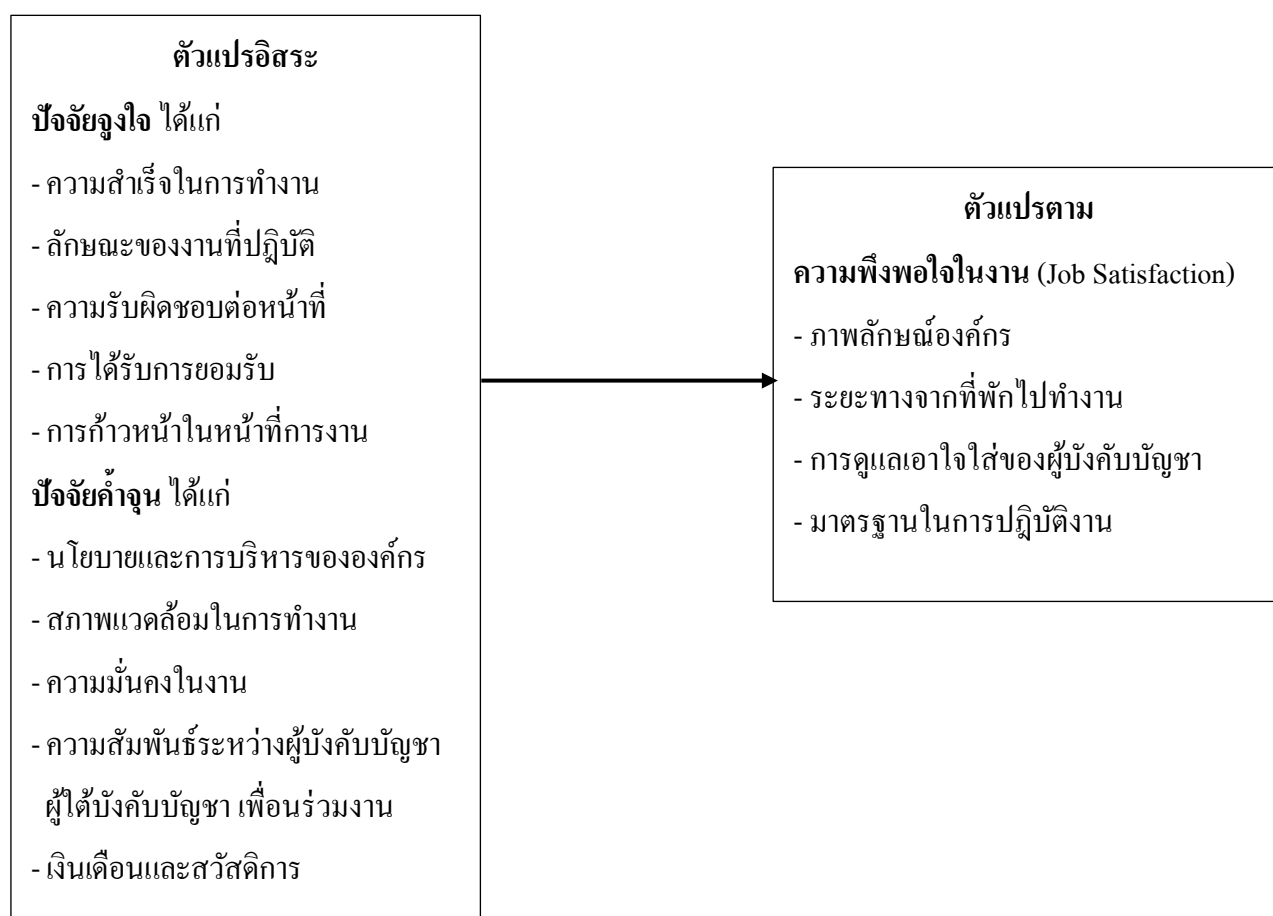
ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สร้างกำลังใจสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็น ปัจจัยด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของสิ่งที่พนักงานควรจะได้รับ การดูแลจากองค์กร สามารถช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเงินโบนัส ที่ควรมีตามผลประกอบการและเพื่อนร่วมงานที่คอยผลักดันให้คำแนะนำที่ดี

จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 และสาขาในสังกัด จำนวน 264 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน จรรยาบรรณ รวมไปถึงประสิทธิภาพการทำงาน การทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยจูงใจ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน ขณะที่ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณิชาธิ์ หาญแสงสิน และ พรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ด้านผลตอบแทนพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการ บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัท ABC ผลิตภัณฑ์จำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้เลือกประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทยพบว่า บริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย มีบุคลากรจำนวน 510 คน (ข้อมูลจากทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายป๊อปในประเทศไทย ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568)

3.1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยได้กำหนด

ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยสูตรการคำนวณที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า N=510, e = 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{510}{1 + 510(0.05)^2}$$

$$n = 224.17$$

จากประชากรทั้งหมด 510 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 224.17 คน โดยแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ถือว่าอยู่ในระดับแย่มาก (Very Poor), ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100 คน ถือว่าอยู่ในระดับอ่อน (Poor), ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ถือว่าอยู่ในระดับพอใช้ (Fair), ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (Good), ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Very Good) และขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,000 คน ถือว่าอยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Excellent) ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมีความน่าเชื่อถือเพียงพอ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 400 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (Good) ถึงดีมาก (Very Good) โดยอยู่ระหว่างขอบเขตขนาดกลุ่มตัวอย่างของ 300 (ดี) และ 500 (ดีมาก) ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ในการประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992)

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 510 คน โดยจำแนกตามสาขา ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสาขา โดยใช้หลักการสุ่มตามสัดส่วนของจำนวนประชากร (Proportional to Size) ดังตารางที่ 3.1

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละสาขา} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละสาขา} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสาขา

สาขา	ประชากรทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานใหญ่	151	118
โรงงาน 1	150	118
โรงงาน 2	100	78
โรงงาน 3	109	86
รวม	510	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ลักษณะของเครื่องมือแต่ละส่วนมีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check-list) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย เป็นลักษณะคำถามที่มีมาตรวัด (Rating scale questions) กำหนดระดับ 5 ระดับโดยผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบต่อหน้าที่, การได้รับการยอมรับ, การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ นโยบายและการบริหารขององค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย เป็นลักษณะคำถามที่มีมาตรวัด (Rating scale questions) กำหนดระดับ 5 ระดับโดยผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดของ Harrell (1972) ซึ่งประกอบด้วย ภาพลักษณ์องค์กร, ระยะทางจากที่พักไปทำงาน, การดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยลักษณะการวัดแบ่งตามระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ โดยการให้คะแนน (rating scale) สำหรับลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1
น้อย	ให้คะแนน	2
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
มาก	ให้คะแนน	4
มากที่สุด	ให้คะแนน	5

ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายของส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

3.3 วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

3.3.1.1 ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง

แบบสอบถาม

3.3.1.2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) รวมทั้งหมดเท่ากับ 0.961 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้นเมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.3.2.1 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์และการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดรายละเอียดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัยไว้โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1	=	สอดคล้อง
0	=	ไม่แน่ใจ
-1	=	ไม่สอดคล้อง

ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\text{ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้เท่ากับ 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.3.2.2 นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยจำนวน 40 คน มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (มากกว่า 0.70) ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.955, ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.863 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของปัจจัยแรงจูงใจ (n = 40)

ปัจจัยแรงจูงใจ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยจูงใจ	
1.ความสำเร็จในการทำงาน	
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ	0.954
1.2 ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง	0.954
1.3 ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ	0.956
2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
2.1 งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด	0.954
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย	0.954
2.3 ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	0.953
3.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	
3.1 ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ	0.954
3.2 ท่านรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	0.953
3.3. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	0.956
4.การได้รับการยอมรับ	
4.1 ผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา /เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	0.954
4.2 ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ	0.954
4.3 ท่านได้รับคำชมหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี	0.954
5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
5.1 ท่านได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า	0.953

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของปัจจัยแรงจูงใจ (n = 40) (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยจูงใจ	
5.2 ท่านรู้สึกว่างค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม	0.953
5.3 ท่านเชื่อมั่นว่างค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม	0.953
ปัจจัยค้ำจุน	
6.นโยบายและการบริหารขององค์กร	
6.1 ท่านรู้สึกว่างนโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม	0.952
6.2 ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้อย่างชัดเจน	0.952
6.3 ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง	0.952
6.4 องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	0.952
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
7.1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	0.953
7.2 ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น หีองน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม	0.954
7.3 บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน	0.952
7.4 องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน	0.952

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของปัจจัยแรงจูงใจ (n = 40) (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยค้ำจุน	
8.ความมั่นคงในงาน	
8.1 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง	0.953
8.2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง	0.952
8.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	0.952
9.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	
9.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.952
9.2 ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	0.953
9.3 ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.951
10.เงินเดือนและสวัสดิการ	
10.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความสามารถ และความรับผิดชอบของท่าน	0.953
10.2 สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่าน ดีขึ้น	0.952
10.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน	0.953
10.4 ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	0.953
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของปัจจัยแรงจูงใจ	0.955

ตารางที่ 3.3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของความพึงพอใจในงาน (n = 40)

ความพึงพอใจในงาน	Cronbach's Alpha
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	0.830
2. สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก	0.888
3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	0.786
4. องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.793
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของความพึงพอใจในงาน	0.863

3.3.2.3 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจาก 2 รูปแบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้บุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร บทความ วารสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางระบบสารสนเทศ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้การอธิบายข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.5.2 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ดังนี้

กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเชิงปริมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	195	48.8
2. หญิง	201	50.2
3. อื่น ๆ	4	1.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และน้อยที่สุดเป็นอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	64	16.0
2. 25 - 34 ปี	163	40.8
3. 35 - 44 ปี	109	27.3
4. 45 - 54 ปี	60	15.0
5. 55 ปีขึ้นไป	4	1.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 163 คน

คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ช่วงอายุ 45 – 54 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	198	49.5
2. สมรส	192	48.0
3. อื่น ๆ	1	2.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมามีสถานภาพสมรสจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และน้อยที่สุดมีสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	247	61.8
2. ปริญญาตรี	146	36.5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมามีระดับการศึกษاپริญญาตรีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.5แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับปฏิบัติการ	294	73.5
2. ระดับหัวหน้างาน	24	6.0
3. ระดับหัวหน้าส่วน	47	11.8
4. ระดับผู้จัดการแผนก	13	3.3
5. สูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก	22	5.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาตำแหน่งงานระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตำแหน่งงานสูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนกจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	62	15.5
2. 1 – 3 ปี	159	39.8
3. 4 – 6 ปี	71	17.8
4. 7 – 9 ปี	50	12.5
5. มากกว่า 10 ปี	58	14.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 15,000 บาท	194	48.5
2. 15,000 -25,000 บาท	150	37.5
3. 25,001-35,000 บาท	35	8.8
4. 35,001-45,000 บาท	7	1.8
5. 45,001 บาทขึ้นไป	14	3.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 -25,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยภาพรวม

ปัจจัยแรงงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและ จำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
<u>ปัจจัยงใจ</u>				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.06	.717	มาก	1
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	.735	มาก	3
3. ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.89	.736	มาก	2
4. การได้รับการยอมรับ	3.66	.775	มาก	4
5. การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.48	.892	มาก	5
รวม ปัจจัยงใจ	3.79	.628	มาก	
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>				
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.60	.789	มาก	3
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	.888	ปานกลาง	4
3. ความมั่นคงในงาน	3.73	.748	มาก	1
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.73	.808	มาก	2
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.32	.893	ปานกลาง	5
รวม ปัจจัยค้ำจุน	3.54	.695	มาก	
รวมปัจจัยแรงงใจ	3.65	.629	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยแรงงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .629) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .628) อยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากอันดับ พบว่า อันดับ 1 ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .717) อันดับ 2 ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .736) อันดับ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .735) อันดับ 4 การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .775) อันดับ 5 การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .892) และรองลงมาคือด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .695) ซึ่งพิจารณาจากอันดับ พบว่า อันดับ 1 ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .748) อันดับ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .808)

อันดับ 3 นโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .789) อันดับ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .888) อันดับ 5 เงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .893)

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.12	.843	มาก	1
2. ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง	4.12	.855	มาก	2
3. ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ	3.96	.803	มาก	3
รวม	4.06	.717	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .717) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ ภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .843) อันดับ 2 คือ ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้อยากพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .855) และอันดับ 3 คือ สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .803)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	3.88	.809	มาก	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย	3.88	.889	มาก	2
3. ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.78	.864	มาก	3
รวม	3.84	.735	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .735) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .809) อันดับ 2 คือ งานที่ปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .889) และอันดับ 3 คือ ลักษณะงานช่วยให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .864)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ	3.91	.927	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	3.93	.850	มาก	1
3. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	3.85	.817	มาก	3
รวม	3.89	.736	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .736) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .850) อันดับ 2 คือ มีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .927) และอันดับ 3 คือ สามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .817)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.71	.835	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ	3.73	.888	มาก	1
3. ท่านได้รับความชม หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี	3.57	.974	มาก	3
รวม	3.66	.775	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .775) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ การทำงานมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .775) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .835) และอันดับ 3 คือ ได้รับความชม หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .974)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับความตั้งใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า	3.56	.964	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่างค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม	3.46	1.032	มาก	2
3. ท่านเชื่อมั่นว่างค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม	3.43	1.055	มาก	3
รวม	3.48	.892	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .892) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ ได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .964) อันดับ 2 คือ องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 1.032) และอันดับ 3 คือ เชื่อมั่นว่าองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.055)

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

นโยบายและการบริหารขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม	3.58	.892	มาก	3
2. ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้อย่างชัดเจน	3.71	.919	มาก	1
3. ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง	3.52	.925	มาก	4
4. องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.59	.908	มาก	2
รวม	3.60	.789	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .789) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ เข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .919) อันดับ 2 คือ องค์กรมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .908) อันดับ 3 คือ นโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .892) และ อันดับ 4 คือ นโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .925)

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงงูใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจำแนก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของ ท่าน	3.17	1.108	ปานกลาง	4
2. ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม	3.21	1.269	ปานกลาง	3
3. บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน	3.62	.936	มาก	1
4. องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน	3.58	.957	มาก	2
รวม	3.39	.888	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยแรงงูใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยจำแนก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .888) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .936) อันดับ 2 คือ องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .957) อันดับ 3 คือ ได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.269) และอันดับ 4 คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.108)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	3.74	.875	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.66	.871	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.81	.833	มาก	1
รวม	3.73	.748	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .748) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .833) อันดับ 2 คือ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .875) และอันดับ 3 คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .871)

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.82	.855	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.73	.902	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.66	.957	มาก	3
รวม	3.73	.808	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยแรงงูใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .808) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .855) อันดับ 2 คือ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .902) และอันดับ 3 คือ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .957)

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงงูใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความสามารถ และความรับผิดชอบของท่าน	3.41	.953	มาก	2
2. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	3.42	.960	มาก	1
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน	3.11	1.099	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.37	1.056	ปานกลาง	3
รวม	3.32	.893	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยแรงงูใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำแนกเป็นปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .893) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับ 1 คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การดำรงชีวิตของดีขึ้น ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .960) อันดับ 2 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความสามารถ และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .953) อันดับ 3 คือ ได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.056) และอันดับ 4 คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.099)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.79	.873	มาก	1
2. สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก	3.57	1.249	มาก	4
3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	3.65	.921	มาก	3
4. องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.71	.929	มาก	2
รวม	3.68	.762	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .762) ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .873) อันดับ 2 คือ องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .929) อันดับ 3 คือ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .921) และอันดับ 4 คือ สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.249)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

ตารางที่ 4.20 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845	0.714	0.706	0.413

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตัวแปรอิสระ (X) มีความเหมาะสมมากในการนำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.845 และสามารถพยากรณ์องค์ประกอบปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยได้ร้อยละ 70.60 (Adjusted R Square = 0.706)

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	165.600	10	16.560	96.897	.000*
Residual	66.481	389	.171		
Total	232.081	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ตัวแปรอิสระสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย $F = 96.897$, $Sig < 0.05$

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยแรงจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	P-value.
(ค่าคงที่)	.042	.135		.313	.754
ความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	.142	.045	.134	3.167	.002*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_2)	-.009	.047	-.008	-.182	.856
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (x_3)	.071	.049	.068	1.458	.146
การได้รับการยอมรับ (x_4)	.040	.047	.041	.869	.385
การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_5)	.190	.041	.127	2.625	.009*
นโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6)	.088	.048	.092	1.847	.066
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_7)	.148	.037	.172	3.990	.000*
ความมั่นคงในงาน (x_8)	.078	.051	.076	1.517	.130

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	P-value.
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (X_9)	173	.044	.184	3.968	.000*
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					
เงินเดือนและสวัสดิการ (X_{10})	.161	.035	.188	4.582	.000*
R = 0.845, $R^2 = 0.714$, Adjusted $R^2 = 0.706$, SE = 0.413, F = 96.897, Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ซึ่งแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระใดมีค่า Beta สูง (ไม่ติดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรนั้นมีอิทธิพลในระดับสูงต่อตัวแปรตาม โดยแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 10 ด้านพบว่า มี 5 ด้านที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าอิทธิพลมากที่สุดเป็นลำดับ 1 ($\beta=0.188$, Sig 0.000*) ค่าอิทธิพลรองลงมลำดับ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.184$, Sig 0.000*) ค่าอิทธิพลลำดับ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta=0.172$, Sig 0.000*) ค่าอิทธิพลลำดับ 4 ความสำเร็จในการทำงาน ($\beta=0.134$, Sig 0.002*) และค่าอิทธิพลลำดับ 5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta= 0.127$ Sig 0.009*) ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ตัวแปรอิสระอีก 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร ($\beta=0.092$, Sig 0.066) ด้านความมั่นคงในงาน ($\beta=0.076$, Sig 0.130) ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\beta=0.068$, Sig 0.146) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\beta= 0.041$, Sig 0.385) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta= -0.008$, Sig 0.856) ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ ผลการทดสอบในรูปคะแนนดิบ สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y}=0.042+0.142(X1)+0.009(X2)+0.071(X3)+0.040(X4)+0.109(X5)+0.088(X6)+0.148(X7)+0.078(X8)+0.173(X9)+0.161(X10)$$

สมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 70.60 (Adjust R^2)

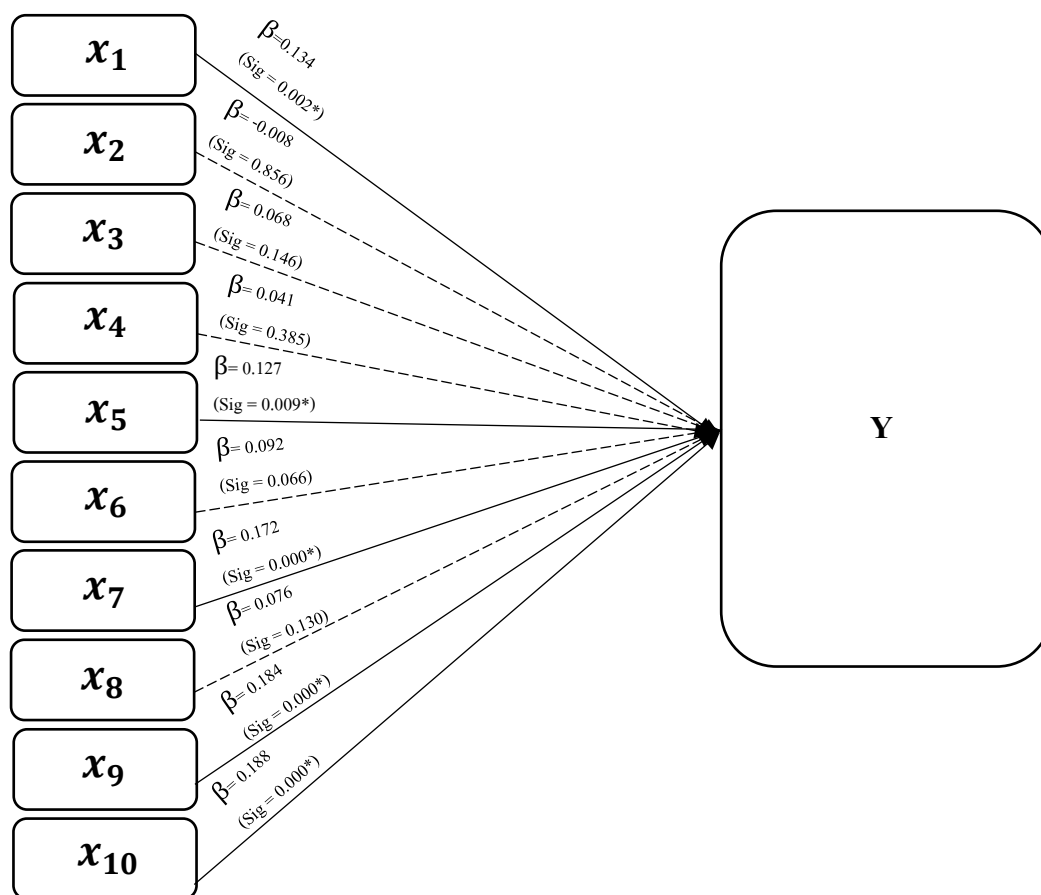
ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลสรุป
สมมติฐาน ที่ 1 บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัย ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างน้อย 1 ตัว	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.23 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัย ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อย่างน้อย 1 ตัว จึงสามารถยอมรับสมมติฐาน

ตัวแปรต้น (ปัจจัยแรงจูงใจ)

ตัวแปรตาม (ความพึงพอใจในงาน)



ภาพที่ 4-1 Model ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) องค์ประกอบ 10 ด้านของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 อายุ 25 - 34 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีสถานภาพโสดจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 เป็นตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งพิจารณาจากอันดับ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ตามลำดับ และด้านปัจจัยก้ำจุน ซึ่งพิจารณาจากอันดับ พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลความคิดเห็นความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาอันดับความคิดเห็น พบว่า ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้รับการดูแลเอาใจใส่ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงสามารถยอมรับสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มี 5 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจอีก 5 ด้านไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจจากทั้งหมด 10 ด้าน มี 5 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ นั้นยังคงเป็นรากฐานที่บุคลากรใช้พิจารณาว่าความพยายามของตนได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง การมีค่าตอบแทนที่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน จะช่วยเสริมความมั่นใจและลดแรงกดดันนอกเหนือจากตัวงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติดา เย็นคำ และ กฤษฎา มุฮัมหมัด (2561) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล

ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับ .000*

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดี เอื้อต่อการประสานงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความสุขในการทำงาน การมีสายสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ ไม่เพียงแต่ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิดา รักไทย (2561) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับความสะอาด ความปลอดภัย การจัดวางพื้นที่และเครื่องมืออย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้การทำงานราบรื่น ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิหรีย์ หาญแสงสิน และ พรภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน พบว่า พนักงานในองค์กรให้ความเห็นว่าหากสภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อย เป็นสัดส่วนจะส่งผลดีต่อการทำงานทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานต้องการเห็นผลลัพธ์จากความพยายามของตน และรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงเป็นแรงผลักดันให้อยากพัฒนาตนเอง ความสำเร็จไม่เพียงเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยเติมเต็มความมั่นใจและแรงจูงใจของบุคลากรอีกด้วยโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ พบว่า

ความตระหนักในความสำเร็จนั้นส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ และรู้สึกภูมิใจในงานที่ตนเองทำสำเร็จ เป็นผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อโอกาสในการเติบโตในสายงาน การเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ หาญแสงสิน และ พรภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจ ประกันภัย พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 กำหนดแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน ควรจัดทำแผนความก้าวหน้าในงานที่สามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ โดยมีเกณฑ์ที่โปร่งใส เช่น ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง ผลงานที่ประเมินได้ หรือความสามารถเฉพาะทาง เพื่อให้บุคลากรเห็นโอกาสของตนในองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและลดการลาออก

5.3.1.2 เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนความสัมพันธ์ในองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมระหว่างแผนก และพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของหัวหน้างานให้สามารถสื่อสารอย่างเปิดเผย และสร้างแรงสนับสนุนในทีม การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะช่วยลดแรงต้านในการทำงาน และสร้างความร่วมมือได้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.3 ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ควรกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยคำนึงถึงความเพียงพอในการดำรงชีพ และความเป็นธรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าต่อแรงงานของตน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในบทบาทที่ปฏิบัติ

5.3.1.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การระบายอากาศ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย และพื้นที่ทำงานที่มีระเบียบ จะช่วยลดความเหนื่อยล้าทางกายภาพและส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.1.5 ออกแบบระบบการประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์และให้โอกาสในการประสบความสำเร็จ องค์กรควรจัดให้มีระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับความสำเร็จของพนักงานในรูปแบบ

ที่จับต้องได้ เช่น การประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลรายเดือน เพื่อสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้พนักงาน รู้สึกว่าความพยายามของตนได้รับการมองเห็น

5.3.1.6 ทบทวนและสื่อสารนโยบายองค์กรให้เข้าถึงระดับปฏิบัติงานมากขึ้น แม้ผลวิจัยชี้ว่า ด้านนโยบายและการบริหารยังไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ แต่อาจเกิดจากความห่างระหว่างฝ่ายบริหารกับ บุคลากรระดับปฏิบัติการ จึงควรปรับช่องทางการสื่อสาร เช่น ผ่านหัวหน้างาน หรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรรับรู้และมีส่วนร่วมมากขึ้น

5.3.1.7 ใช้ผลวิจัยเป็นฐานข้อมูลในการออกแบบแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากร องค์กรสามารถนำ ข้อมูลจากงานวิจัยนี้มาเป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนระยะยาว เช่น การจัดฝึกอบรม การประเมินความผูกพัน ของพนักงาน และการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้เหมาะสมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจจริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร บริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด ซึ่งอาจส่งผลให้มุมมองหรือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสะท้อนเฉพาะช่วงเวลาเก็บข้อมูล ทั้งนี้ ทักษะหรือความรู้ของผู้ตอบอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

- กฤตินี ดิบบะละ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และ
สถานีวิทยุแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2468/3/krittin_tipp.pdf
- กิตติดา เย็นคำ และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษาครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561, 481-491.
<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/878/639>
- จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพ
การทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5228/1/641220005.pdf>
- ฐานิตา รักไทย (2561). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท างานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อ
สังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/202/1/gs591130176.pdf>
- ณิชารีย์ หาญแสงสิน และ พรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. วารสารสมาคม
นักวิจัยปีที่29 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2567, 51-66.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/271709/184019>
- วีระวัฒน์ ทองป้อง (2558). การศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
องค์การผู้ประกอบการ โลจิสติกส์. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา
งานอุตสาหกรรม ภาควชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5510037525_3812_2445.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

นุตนลิน ลิมาพร (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม*.

การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/2179/3/nutnarin_lima.pdf

ปริญทร์ นพศานศิริ (2565). *ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4340/1/TP%20HOM.006%202565.pdf>

ปัญญา อัครนิมิตร (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4341/1/TP%20HOM.007%202565.pdf>

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/6318/1/Fulltext.pdf>

พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4582/1/TP%20HOM.025%202564.pdf>

พิเชษฐ์ ชัมเจริญ (2564). *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3954/1/60602327.pdf>

ภูติศ สุชาดิพงษ์ (2562). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงวิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3100/1/TP%20BM.029%202562.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยศนันท์ อ่อนสันทัต (2560). แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ อดสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3710/3/yossanun_onsun.pdf
- รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร (2564). ความขัดแย้งในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3585/1/61602318.pdf>
- วราภรณ์ ตุ่นยอด (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดส นักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
<https://rsuir-library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/798/1/Waraphorn%20Tunyord.pdf>
- วลัญชอร์ ชมภูศรี (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบางแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
https://qci.qr-code.click/uploads/pdf/1749178286948_6842574fa4475.pdf SME Social Planet Bangkokbanksme (2565). <https://bangkokbanksme.com/en/ionique-how-to-produce-fertilizer-to-be-successful>
- วิลาสินี ชนดีวิทย์ (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรณีในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561), 104-116.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/143428/106155>
- วิไล พรหมดาว (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต ปีที่ 20 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2563), 49-50.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/248043/168127>

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3753/1/RMUTT-167495.pdf>

อาภาพัชร แซ่ตันและ กิตติยาทัศนะบรรจง (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล; ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565, 126-128. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/issue/view/17286/4567>

อุมาพร จำช่วง (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

. <https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/12492/1/56710208.pdf>

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย :
กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม ที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เนื่องจากมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์และมีคุณค่าอย่างมากในการศึกษาครั้งนี้

โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้ในครั้งนี้ไว้เป็นความลับในการศึกษาเชิงวิชาการจึงหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

นางสาวพิรารัตน์ ป้อมคำย

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง
☐ อื่น ๆ

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25-34 ปี
☐ 35-44 ปี ☐ 45-54 ปี
☐ 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- ☐ โสด ☐ สมรส
☐ อื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

- ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้างาน
☐ ระดับหัวหน้าส่วน ☐ ระดับผู้จัดการแผนก
☐ สูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก

6. อายุงาน

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี
☐ 4 – 6 ปี ☐ 7 – 9 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

7. รายได้ต่อเดือน

- ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 -25,000 บาท
☐ 25,001-35,000 บาท ☐ 35,001-45,000 บาท
☐ 45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ความคิดเห็น					
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
ปัจจัยจูงใจ							
1.ความสำเร็จในการทำงาน							
1.1	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ						
1.2	ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง						
1.3	ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ						
2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
2.1	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด						
2.2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย						
2.3	ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ						
3.ความรับผิดชอบต่อน้ำที่							
3.1	ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ						
3.2	ท่านรู้สึกว่าการที่น้ำที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร						

3.3	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					
4.การได้รับการยอมรับ						
4.1	ผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
4.2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมี คุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ					
4.3	ท่านได้รับคำชม หรือการยกย่อง จากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงาน ได้ดี					
5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.1	ท่านได้รับกำลังใจหรือการ สนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้า					
5.2	ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้โอกาส พนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่า เทียม					
5.3	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีหลักเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและ เป็นธรรม					
ปัจจัยค้ำจุน						
6.นโยบายและการบริหารขององค์กร						
6.1	ท่านรู้สึกว่่านโยบายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวม					
6.2	ท่านเข้าใจนโยบายและแนว ทางการบริหารขององค์กรได้อย่าง ชัดเจน					

6.3	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง					
6.4	องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
7.1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของ ท่าน					
7.2	ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม					
7.3	บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน					
7.4	องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน					
8.ความมั่นคงในงาน						
8.1	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
8.2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง					
8.3	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน					
9.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน						

9.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
9.2	ท่านมีโอกาสดูแลเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้ บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่าง สม่ำเสมอ					
9.3	ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่าง เท่าเทียมจากหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน					
10.เงินเดือนและสวัสดิการ						
10.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ หน้าที่ ความสามารถ และความ รับผิดชอบของท่าน					
10.2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้ การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น					
10.3	ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถ ครอบคลุมค่าใช้จ่ายตามค่าครอง ชีพปัจจุบัน					
10.4	ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงาน ประจำปีในแต่ละปี ที่เหมาะสม และเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ความพึงพอใจในงาน	ความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
2	สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก					
3	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา					
4	องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย :
กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
บุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยใน
ประเทศไทย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความ
สอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับปัจจัยแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้อง
กับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมใน
ประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิรารัตน์ ป้อมคำ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่น ๆ			/	
2.	อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25-34 ปี ☐ 35-44 ปี ☐ 45-54 ปี ☐ 55 ปีขึ้นไป			/	
3.	สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ			/	
4.	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี			/	
5.	ตำแหน่งงาน ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้างาน ☐ ระดับหัวหน้าส่วน ☐ ระดับผู้จัดการแผนก ☐ สูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก			/	

6.	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ คำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี				
7.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 - 25,000 บาท ☐ 25,001 - 35,000 บาท ☐ 35,001 - 45,000 บาท ☐ 45,001 ขึ้นไป				

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินระดับปัจจัยแรงจูงใจ

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
ปัจจัยจูงใจ					
1.ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ			/	
1.2	ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง			/	
1.3	ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ			/	
2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
2.1	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด			/	
2.2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย			/	

2.3	ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ				
3.ความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
3.1	ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ				
3.2	ท่านรู้สึกว่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร				
3.3	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม				
4.การได้รับการยอมรับ					
4.1	ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน				
4.2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ				
4.3	ท่านได้รับคำชม หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี				
5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1	ท่านได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า				
5.2	ท่านรู้สึกว่องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม				
5.3	ท่านเชื่อมั่นว่องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม				
ปัจจัยจำวน					
6.นโยบายและบริหารขององค์กร					
6.1	ท่านรู้สึกว่นโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม				

6.2	ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กร ได้อย่างชัดเจน			/	
6.3	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง			/	
6.4	องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			/	
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน			/	
7.2	ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม			/	
7.3	บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน			/	
7.4	องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน			/	
8. ความมั่นคงในงาน					
8.1	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง			/	
8.2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง			/	
8.3	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน			/	
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					

9.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
9.2	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ				
9.3	ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน				
10.เงินเดือนและสวัสดิการ					
10.1	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความสามารถ และความรับผิดชอบของ ท่าน				
10.2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การ ดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น				
10.3	ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุม ค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน				
10.4	ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและ ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ ละปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้				
2	สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก				
3	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา				

4	องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
---	--	--	--	---	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .



(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่.....เดือน.....ปี.....

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง บัณฑิตที่มั่งคั่งใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย :
กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษา บัณฑิตที่มั่งคั่งใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
บุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยใน
ประเทศไทย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความ
สอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับบัณฑิตที่มั่งคั่งใจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้อง
กับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมใน
ประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพริ้งศรีรัตน์ ป้อมคำย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่น ๆ			✓	
2.	อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25-34 ปี ☐ 35-44 ปี ☐ 45-54 ปี ☐ 55 ปีขึ้นไป			✓	
3.	สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ			✓	
4.	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี			✓	
5.	ตำแหน่งงาน ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้างาน ☐ ระดับหัวหน้าส่วน ☐ ระดับผู้จัดการแผนก ☐ สูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก			✓	

6.	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี			✓	
7.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 - 25,000 บาท ☐ 25,001 - 35,000 บาท ☐ 35,001 - 45,000 บาท ☐ 45,001 ขึ้นไป			✓	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินระดับปัจจัยแรงจูงใจ

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
ปัจจัยจูงใจ					
1.ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ			✓	
1.2	ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง			✓	
1.3	ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้อย่างสำเร็จ			✓	
2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
2.1	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด			✓	
2.2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย			✓	

2.3	ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ			✓	
3.ความรับผิดชอบต่อน้ำที่					
3.1	ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ			✓	
3.2	ท่านรู้สึกว่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร			✓	
3.3	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม			✓	
4.การได้รับการยอมรับ					
4.1	ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน			✓	
4.2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ			✓	
4.3	ท่านได้รับคำชม หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี			✓	
5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1	ท่านได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า			✓	
5.2	ท่านรู้สึกว่องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม			✓	
5.3	ท่านเชื่อมั่นว่องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม			✓	
ปัจจัยก้ำจุน					
6.นโยบายและบริหารขององค์กร					
6.1	ท่านรู้สึกว่นโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม			✓	

6.2	ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้อย่างชัดเจน			✓	
6.3	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง			✓	
6.4	องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			✓	
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน			✓	
7.2	ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม			✓	
7.3	บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน			✓	
7.4	องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน			✓	
8. ความมั่นคงในงาน					
8.1	ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง			✓	
8.2	ท่านรู้สึกว่ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง			✓	
8.3	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน			✓	
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					

9.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			✓	
9.2	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ			✓	
9.3	ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน			✓	
10.เงินเดือนและสวัสดิการ					
10.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความสามารถ และความรับผิดชอบของ ท่าน			✓	
10.2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การ ดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น			✓	
10.3	ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุม ค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน			✓	
10.4	ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและ ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละ ปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม			✓	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้			✓	
2	สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก			✓	
3	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ได้รับ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา			✓	

4	องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน			✓	
---	--	--	--	---	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 (อ.ปุณณะ คงสว่าง)
 ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่.....เดือน.....ปี.....

แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย :
กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
บุคลากรบริษัทผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยใน
ประเทศไทย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความ
สอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้อง
กับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมใน
ประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิรารัตน์ ป้อมคำย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง และข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่น ๆ			✓	
2.	อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25-34 ปี ☐ 35-44 ปี ☐ 45-54 ปี ☐ 55 ปีขึ้นไป			✓	
3.	สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่น ๆ			✓	
4.	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี			✓	
5.	ตำแหน่งงาน ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้างาน ☐ ระดับหัวหน้าส่วน ☐ ระดับผู้จัดการแผนก ☐ สูงกว่าระดับผู้จัดการแผนก			✓	

6.	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี			✓	
7.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 - 25,000 บาท ☐ 25,001 - 35,000 บาท ☐ 35,001 - 45,000 บาท ☐ 45,001 ขึ้นไป			✓	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินระดับปัจจัยแรงจูงใจ

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
ปัจจัยจูงใจ					
1.ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ			✓	
1.2	ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้ท่านอยากพัฒนาตนเอง			✓	
1.3	ท่านสามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ได้อย่างสำเร็จ			✓	
2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
2.1	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด			✓	
2.2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้รู้สึกมีเป้าหมายและความท้าทาย			✓	

2.3	ลักษณะงานช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ			✓	
3.ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					
3.1	ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนในงานที่ทำ			✓	
3.2	ท่านรู้สึกว่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร			✓	
3.3	ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม			✓	
4.การได้รับการยอมรับ					
4.1	ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	✓	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต้องยอมรับทั้งหมดหรือไม่		
4.2	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ			✓	
4.3	ท่านได้รับคำชม หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี			✓	
5.การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1	ท่านได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า			✓	
5.2	ท่านรู้สึกว่องค์กรให้โอกาสพนักงานทุกคนเติบโตอย่างเท่าเทียม			✓	
5.3	ท่านเชื่อมั่นว่องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม			✓	
ปัจจัยพื้นฐาน					
6.นโยบายและบริหารขององค์กร					
6.1	ท่านรู้สึกว่นโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม			✓	

6.2	ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้อย่างชัดเจน			✓	
6.3	ท่านเชื่อว่านโยบายขององค์กรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพงานจริง			✓	
6.4	องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			✓	
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง มีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน			✓	
7.2	ท่านได้รับการจัดสรรสิ่งจำเป็น เช่น ห้องน้ำ มุมรับประทานอาหาร อย่างเหมาะสม			✓	
7.3	บรรยากาศในการทำงานเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยเหลือกัน			✓	
7.4	องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน			✓	
8. ความมั่นคงในงาน					
8.1	ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง			✓	
8.2	ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง			✓	
8.3	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน			✓	
9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน					

9.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			✓	
9.2	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ			✓	
9.3	ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน			✓	
10.เงินเดือนและสวัสดิการ					
10.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความสามารถ และความรับผิดชอบของ ท่าน			✓	
10.2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ช่วยให้การ ดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น			✓	
10.3	ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถครอบคลุม ค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพปัจจุบัน			✓	
10.4	ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนและ ผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปีในแต่ละ ปี ที่เหมาะสมและเป็นธรรม			✓	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

ที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้			✓	
2	สถานที่ตั้งขององค์กรเดินทางได้สะดวก			✓	
3	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา			✓	

4	องค์กรมีแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน			✓	
---	--	--	--	---	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....ดร.พงษ์สุภะ วัชรอดเรืองเดช.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่ 28 เดือน พ.ค. ปี 2568

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พริangkัรต์นั ป้อมค่าย
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ประวัติการทำงาน	2554 – ปัจจุบัน พนักงานบริษัท ABC ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยในประเทศไทย