

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ

รังสิมา เหลืองอ่อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2549

ISBN 974-502-735-9

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ รังสิมา เหลืองอ่อน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....กรรมการ

(ดร.นวลพง อุดรพิมพ์)

.....กรรมการ

(ดร.สมศรี สิริไหวประพันธ์)

.....กรรมการ

(ดร.ฉันทนา จันทวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๑๐ เดือน ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนวัชรพันธุ์ กรรมการที่ปรึกษา ดร.นวลผจง อุดรพิมพ์ ดร.สมศรี ศิริไหวประพันธ์ และ ดร.ฉันทนา จันทวงศ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ประสานงานการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยความสะดวกเรียบร้อย และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วนในการให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณเบญญา ชาญบุญญสิทธิ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เจเนอรัล สปริง เซ็นเตอร์ จำกัด ที่ให้การสนับสนุนการศึกษา พร้อมให้กำลังใจตลอดมาและขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานเพชร ชินินทร ที่ปรึกษาผู้บริหารที่สนับสนุนส่งเสริมโดยเสนอชื่อจนได้รับทุนการศึกษาและให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางตลอดจนให้ข้อมูลประกอบการทำงานวิจัยตลอดการทำงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

รังสิมา เหลืองอ่อน

46920377: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน/ขีดความสามารถ/พนักงานระดับปฏิบัติการ/กลุ่มผู้ผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก/จังหวัดสมุทรปราการ

รังสิมา เหลืองอ่อน: ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ (WORK
MOTIVATION NEED AND COMPETENCY OF EMPLOYEES OF SMALL AND MEDIUM AUTOMOTIVE
ENTERPRISES IN SAMUT PRAKAN) อาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนา ศิริพนิช, Ph.D., รวีวรรณ
อังคนรัษฎ์พันธุ์, กศ.ม. 159 หน้า. ปี พ.ศ. 2548. ISBN 974-502-735-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจใน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ประการที่สอง
เพื่อศึกษาขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก กลุ่ม
ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ และประการที่สาม เพื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน
และขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลาง
และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งหมด 255 คน โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบ
ชั้นภูมิ ตามสูตรการคำนวณการหาขนาดตัวอย่างของยามานเ็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาและ
สร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ independent และ ANOVA

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ คือ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 18-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับ
การศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี และมีระดับเงินเดือน 5,000-7,000 บาท

โดยภาพรวมด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง
โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัย รองลงมาความต้องการความรัก ความต้องการ
ทางสรีระเป็นลำดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่ 4 และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้สึกร่วมกัน
โดยภาพรวมด้านขีดความสามารถอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้าน
ความรู้เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นลำดับสุดท้าย

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถ โดยการ
ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลการทดสอบทั้งส่วนที่ปฏิเสธและยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

ด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจใน
การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับ
เงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการ
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($p < .05$)

ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพ
สมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน
ด้านระดับการศึกษา มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน

46920377: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION NEED/ COMPETENCY OF EMPLOYEE/ SMALL AND MEDIUM AUTOMOTIVE ENTERPRISE/ SAMUTPRAKARN PROVINCE

RANGSIMA LUENGORN: WORK MOTIVATION NEED AND COMPETENCY OF EMPLOYEES OF SMALL AND MEDIUM AUTOMOTIVE ENTERPRISES IN SAMUT PRAKAN. THESIS ADVISOR: RATANA SIRIPHANICH, Ph.D., RAWEWAN ANGKHAHULUKPHAN, M.Ed. 159 P. 2005. ISBN 974-502-735-9

The purposes of this research were: 1) to study work motivation need, competency of employees of small and medium automotive enterprises in Samut Prakarn Province; 2) to study competency of employees of small and medium automotive enterprises in Samut Prakarn Province; and 3) to compare work motivation, competency of employees of small and medium automotive enterprises in Samut Prakarn Province.

The sample, derived by means of Yamane's sample size formula, consisted of 255 operatives working in 3 small and median automotive enterprises in Samut Prakarn Province. The instrument used for data collecting was a questionnaire, constructed and developed by the researcher. Percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA were employed for the statistical analysis. The findings were as follows.

Most operatives of small and medium automotive enterprises in Samut Prakarn Province were male, between 18-30 years of age, with lower secondary education level, married status having, 1-3 working years, and a monthly income between 5,000-7,000 baht

The motivation for most operatives of small and medium automotive enterprises in Samut Prakarn Province was rated at a moderate level, rated from higher to lower were: safety needs, love and belonging, physiological needs, esteem Needs and need for self actualization, respectively.

The overall competency was also rated at a moderate level, rated from higher to lower were competency means in knowledge, and skills and attitudes, respectively.

On the comparison of personal factors comparable between work motivation and competency by the research assumption testing, the assumptions were found both rejected and accepted as follows;

In the aspect of overall work motivation need, as classified by gender no difference was found. When classified by age marital status, educational level, no differences were found in all aspects. However, in the aspect of years, of work, there was significant difference in overall work motivation ($p < .05$).

As for competency, when classified as personal factors, it was found that gender, age, marital status, years of work and income, there were no differences in all aspects. However, in the aspects of educational level; there was significant difference ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
แนวความคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ.....	35
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล:.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
5 สรุปและอภิปรายผล.....	90
สรุปผลการวิจัย	92
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก	114
ภาคผนวก ข	121
ภาคผนวก ค	137
ภาคผนวก ง.....	146
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	159

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
4-1	จำนวนและร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	41
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ โดยภาพรวม.....	44
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	45
4-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามช่วงอายุ.....	46
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามสถานะภาพสมรส.....	48
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	51
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม	55
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	56
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามช่วงอายุ.....	57
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	58
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	59
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุการทำงาน	61
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	63
4-16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามช่วงอายุ	66
4-18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	68
4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	69
4-21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	70
4-22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	71
4-23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรัก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	72
4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกตนเองมีคุณค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4-25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	74
4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	75
4-27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความ ต้องการทางสรีระ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	76
4-28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความ ต้องการความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	77
4-29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความ ต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	78
4-30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	79
4-31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามช่วงอายุ.....	80
4-32 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	82
4-34 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	83
4-35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	84
4-36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านเจตคติของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	85
4-37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถในภาพรวมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	86
4-38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	87
4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	88
4-40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

ข-1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	122
ข-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ	123
ข-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	124
ข-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	125
ข-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	127
ข-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	129
ข-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	131
ข-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ	132
ข-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ข-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา	134
ข-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	135
ข-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับเงินเดือน	136
ค-1 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	138
ค-2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	139
ค-3 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	140
ค-4 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	141
ค-5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน.....	142
ค-6 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านชีวิต ความสามารถ.....	143
ค-7 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านชีวิต ความสามารถ.....	144
ค-8 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านชีวิต ความสามารถ.....	145
ง-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทธุรกิจ	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ง-2 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล แบ่งตามประเภทธุรกิจ.....	149
ง-3 ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ชีตความสามารถ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งตามประเภทธุรกิจ.....	151

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 แหล่งที่มาแรงจูงใจ	10
2-2 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน	11
2-3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	14
2-4 Differentiating Competencies	18
2-5 องค์ประกอบขีดความสามารถ.....	19