

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงาน
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่ม
ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
 2. เพื่อศึกษาขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
 3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัด
สมุทรปราการ
 4. เพื่อเปรียบเทียบขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ
- การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 255
คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านคุณลักษณะ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ
ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย
อาศัยแนวคิดของมาสโลว์ เพื่อวัดแรงจูงใจในการทำงาน 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางสรีระ
หรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological หรือ Physical Needs) ความต้องการความมั่นคง
ปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Need) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love &
Belonging Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า (Esteem Needs) และความต้องการ
รู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization) รวมจำนวน
27 ข้อ เพื่อวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขีดความสามารถในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัย
แนวคิดของ พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge)

ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude) รวม 15 ข้อ เพื่อวัดขีดความสามารถของการทำงาน

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ให้คะแนนความเที่ยงตรง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) และนำไปทดลองใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) หาจากค่าความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของสาคร แสงผึ้ง (2547) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจเท่ากับ .84 ด้านความต้องการความต้องการทางสรีระ เท่ากับ .85 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือ สวัสดิภาพ เท่ากับ .85 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เท่ากับ .66 ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีค่า เท่ากับ .70 และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนานตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เท่ากับ .79 ส่วนด้านขีดความสามารถค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92 ด้านความรู้ เท่ากับ .76 ด้านทักษะ เท่ากับ .77 และด้านเจตคติ เท่ากับ .88

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และรอการรวบรวมแบบสอบถามกลับมาในระยะเวลา 3 สัปดาห์ รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บ 265 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.20 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ
3. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และ ด้านขีดความสามารถ ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบ ณ ระดับนัยสำคัญที่

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการศึกษา ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน จำนวน 255 คน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และพนักงานเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 18-30 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

สถานภาพ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และ สถานภาพโสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 อนุปริญญา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 คน และต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 มากกว่า 3-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 มากกว่า 10-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 5,001-7,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ $\leq 5,000$ บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 9,001-11,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 11,001-15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และ มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

ผลการศึกษา ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของพนักงาน จำนวน 255 คน ปรากฏผล ดังนี้

โดยภาพรวม พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยอยู่ในอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรักเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในอันดับที่ 4 และความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดย 3 อันดับแรกมีความแตกต่างกับพนักงานชาย โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักเป็นอันดับที่ 3 ส่วนอันดับที่ 4 และอันดับสุดท้ายเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเหมือนกัน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่าอยู่ในอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุ พบว่า มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในอันดับมากที่สุด มาก และปานกลาง โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย อายุ 51-60 ปี มี

ว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย ปริญาตรา มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความรักเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความปลอดภัย ความต้องการรู้ถึงว่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย

[illegible]

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า มีความต้องการ
แรงสูงในการทำงานอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาทมีค่าเฉลี่ย
ของความต้องการแรงสูงในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น

ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย ระดับเงินเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการทางสรีระ ความต้องการความรักเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย ระดับเงินเดือน 7,001-9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับสุดท้าย ระดับเงินเดือน 9,001-11,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรักเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความปลอดภัย ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย ระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการทางสรีระเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย ระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นความต้องการความรัก ความต้องการความปลอดภัยเป็นอันดับที่ 3 ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่าเป็นอันดับที่ 4 และความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการศึกษาขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 255 คน ปรากฏผลดังนี้

โดยภาพรวม พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีขีดความสามารถอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ขีดความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ ด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเจตคติ และด้านทักษะเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ชีตความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยช่วงอายุ 18-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้ายเหมือนกันทุกช่วงอายุ

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ชีตความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเจตคติ และด้านทักษะเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ชีตความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเจตคติ และด้านทักษะเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ชีตความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเจตคติ และด้านทักษะเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3-5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ชีตความสามารถอยู่ในอันดับมากและปานกลาง โดยระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท 5,001-7,000 บาท 7,001-9,000 บาท 9,001-11,000 บาท และ 11,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของชีตความสามารถด้านความรู้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของพนักงาน จำนวน 255 คน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมี ความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางสรีระมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

อายุ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกแต่ละด้านพบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกแต่ละด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า ส่วนความต้องการแรงจูงใจในด้านอื่นไม่มีความแตกต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกว่าคุณค่ามีค่ามากกว่าระดับอื่น

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกแต่ละด้าน พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการความรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านความต้องการทางสรีระ และ ความต้องการพัฒนาตนเองมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยที่ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความปลอดภัยและด้านความต้องการความรักสูงกว่าระดับอื่น ส่วนระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่ามีค่าสูงกว่าระดับอื่น และเมื่อพิจารณาในภาพรวมระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับอื่น

ระดับเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกแต่ละด้าน พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านความต้องการความรัก และความต้องการพัฒนาตนเองมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยที่ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระสูงกว่าระดับอื่น และระดับเงินเดือน $\leq 5,000$ บาท และระดับเงินเดือน 5,001-7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยสูงกว่าระดับอื่น ส่วนระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่าสูงกว่าระดับอื่น

ผลการเปรียบเทียบ ชีตความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิต
ชั้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ของพนักงาน จำนวน
255 คน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

อายุ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้และด้านเจตคติสูงกว่าระดับอื่น ส่วนระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะสูงกว่าระดับอื่น และเมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถสูงกว่าระดับอื่น

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ระดับเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถแตกต่างกันในด้านทักษะ ส่วนในด้านความรู้ และเจตคติ มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน โดยระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะสูงกว่าระดับอื่น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเปรียบเทียบกับผลงานและทฤษฎีที่ผ่านมา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน) ต่างกัน จะมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

เพศ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความต้องการแรงจูงใจในการทำงานออกตามเพศของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานชายและพนักงานหญิงมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ชวนะเวศสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็ลเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่พบว่าพนักงานบริษัทฯ เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริดา ส่วบุตร (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารระดับกลางใน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่พบว่าผู้บริหารระดับกลางเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สายัณห์ ตากมัจฉา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ที่พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางสรีระ แตกต่างกัน เพศมีผลต่อความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน และจากการที่พบว่าความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการ

ทางสรีระ ของพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่เพศหญิง เป็นเพศที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สลับซับซ้อนและมีความกังวลห่วงใยในเรื่องความเป็นอยู่มากกว่าเพศชาย จากหนังสือ การบริหาร 1 ของ สมพงษ์ เกษมสิน (2517)

อายุ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความต้องการแรงงูใจในการทำงานออกตามช่วงอายุของพนักงาน พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันของพนักงานมีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี คิดเป็น 66.70% ทำให้ผลของการวิเคราะห์ที่จำแนกตามช่วงอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชวะเวศสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่กล่าวว่า พนักงานบริษัทอายุต่างกัันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความต้องการแรงงูใจในการทำงานออกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงูใจในการทำงานที่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชวะเวศสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น บิสสิเนส เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่พบว่า พนักงานมีสถานภาพสมรสต่างกัันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลิยานันท์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน สถานภาพต่างกัันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ต้นติมา ดวงโยธา (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพต่างกัันมีแรงงูใจในการทำงานต่างกัันและขัดแย้งกับงานวิจัยของ มนัส บุญวงศ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง ที่พบว่าพนักงานในสถานประกอบการขนาดต่างกััน สถานภาพต่างกัันมีแรงงูใจในการทำงานต่างกััน

ระดับการศึกษา จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกความต้องการแรงงูใจในการทำงานออกตามช่วงระดับการศึกษาของ

พนักงาน พบว่า ในภาพรวมช่วงระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ส่วนมากที่ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้มีระดับความต้องการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ชวะเวศสกุล (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซน บิลลีเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพมาศ แก้วซิม (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทำการจำแนกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า มีความแตกต่างกัน โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่ามากที่สุด ทั้งนี้เพราะอาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับการตอบสนองของความต้องการทางสรีระ, ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย, ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ จนเต็มที่แล้ว จึงพยายามที่จะหาทางสนองความต้องการที่จะได้รับความต้องการรู้สึกตนเองมีค่า มากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำลงไป ดังเช่น ทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ในขณะที่ความต้องการทางกายภาพมีความรุนแรงอยู่ บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานเพียงมุ่งสนองความต้องการประเภทนี้ หากว่า เมื่อได้รับการสนองให้เกิดความพึงพอใจตามระดับที่ต้องการนี้แล้ว ความต้องการลำดับอื่นจึงจะมีความสำคัญต่อตนเองเพิ่มขึ้น กล่าวคือ บุคคลต้องการให้ตนปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทั้งทางกายภาพ ความปลอดภัย ก็เกิดความต้องการที่จะผูกพันในสังคมมากขึ้น เมื่อได้รับการตอบสนองนี้แล้ว บุคคลก็มีความต้องการในระดับอื่นสูงขึ้น นั่นคือ ประสงค์จะได้รับความยกย่องจากกลุ่มต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 24)

ระยะเวลาการทำงาน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานออกตามช่วงระยะเวลาการทำงานของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมช่วงระยะเวลาการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีจำนวนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ

อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า อาจารย์ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันติมา ด้วงโยธา (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่าแตกต่างกัน

โดยระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านต้องการความปลอดภัยและความต้องการความรักมากที่สุด ส่วนระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่ามากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานเมื่อมีระยะเวลาการทำงานเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจในด้านสรีระได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ส่วนความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพของตน อาจจะเป็นส่วนที่ยังไม่ได้คำนึงถึง หรืออาจพอใจแล้วในระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา แต่ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก และความต้องการรู้สึกว่าคุณค่ายังได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอ เนื่องจากยังอยู่ในสังคมของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ มาสโลว์ ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว จะต้องการขั้นสูงต่อไป แต่มาสโลว์ก็ไม่ได้หมายความว่า ความต้องการดังกล่าวจะเรียงลำดับเช่นนี้เสมอไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533)

ระดับเงินเดือน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานออกตามช่วงระดับเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า ระดับเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มอุตสาหกรรมมีระดับเงินเดือนส่วนใหญที่แตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการของความต้องการแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ หิรัญโร (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันติมา ด้วงโยธา (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจ

ในการทำงาน ด้านความต้องการทางสรีระ, ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการที่รู้สึกว่าคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยระดับเงินเดือน 7,001-9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสรีระ และความต้องการความปลอดภัยมากที่สุด ส่วนระดับเงินเดือน 11,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการรู้สึกว่าคุณค่ามากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานเมื่อมีระดับเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจในด้านสรีระยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเต็มที่ เนื่องจากการที่มีระดับเงินเดือนสูง การเข้าร่วมสังคมก็อาจมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นจึงทำให้ยังคงมีความต้องการทางด้านสรีระ ส่วนความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน อาจจะยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว จะต้องการขั้นสูงต่อไป แต่มาสโลว์ก็ยังกล่าวไว้ว่าความพอของแต่ละคนไม่เท่ากัน ฉะนั้นบางคนซึ่งดูเหมือนว่ายังไม่ได้รับการสนองความต้องการขั้นต่ำ แต่สามารถพัฒนาขั้นสูงได้ ความต้องการดังกล่าวจะเรียงลำดับเช่นนี้เสมอไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533)

สมมติฐานที่ 2. ชีตความสามารถที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน) ที่แตกต่างกัน

เพศ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกชีตความสามารถออกตามเพศของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานชายและพนักงานหญิงมีชีตความสามารถแตกต่างกันมีชีตความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สีขางามศิริ (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชีตความสามารถจริงและที่พึงประสงค์/วิสาหกิจขนาดย่อม/ผู้ประกอบการสมุนไพรเวชสำอาง/ จังหวัดชลบุรี ที่ศึกษาและพบว่า เพศหญิงมีชีตความสามารถหลักและชีตความสามารถทั่วไปในระดับมากและขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ศิริบุญ (2523, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของครูมัธยมศึกษาต่อประชากรศึกษา ศึกษาเฉพาะโรงงานมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 กล่าวว่า ครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันด้านความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การแต่ละองค์การได้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการจำแนกว่าเป็นเพศใด ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันจึงมีชีตความสามารถไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ดังที่ (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2545, หน้า 164) ได้กล่าวถึงการพัฒนา สำหรับการมอบหมายงานที่ทำทนาย เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและมีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยการมอบหมาย

งานที่ท้าทายความสามารถ บุคลากรต้องใช้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนต้องพยายาม ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อายุ จากการทดสอบความแตกต่างด้วยความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกขีดความสามารถออกตามช่วงอายุของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปรับตัวขององค์กรต่อการดำเนินธุรกิจในสังคมโลกาภิวัตน์ องค์กรที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการแข่งขัน และความต้องการของลูกค้า จึงจะต่อสู้อยู่ได้ ดังนั้น ทุกองค์กรจึงจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้มีความชำนาญ ความรู้ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงานโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน 2) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน 3) การฝึกอบรมวิชาชีพ ดังที่ (สุดา อิงคินันท์, 2528, หน้า 129) กล่าวไว้ ดังนั้น พนักงานที่ปฏิบัติงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุเท่าไรเมื่อเข้าสู่การทำงาน ก็จะได้รับ การฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจึงมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สถานภาพสมรส จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกขีดความสามารถออกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน ในภาพรวมสถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก องค์กรพยายามที่จะปรับตัวให้ทันต่อการแข่งขัน ความต้องการของลูกค้า และพัฒนาการของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถปรับตัว ดำรงอยู่ และเจริญเติบโตได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรขององค์กร จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทำให้พนักงานไม่มีอคติ ดังที่ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545, หน้า 16/ 2) ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้ว สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจึงมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ระดับการศึกษา จากการทดสอบความแตกต่างด้วยความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกขีดความสามารถออกตามระดับการศึกษาของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้และเจตคติมากที่สุด ส่วนระดับการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก

ระดับการศึกษาที่สูงกว่าได้ผ่านการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้านมาจากสถาบันที่พนักงานได้รับการศึกษามี วัตถุประสงค์ในการผลิตบุคลากรระดับต่าง ๆ เพื่อเข้าสู่กระแสแรงงานและรับใช้สังคม ซึ่งบุคคลในกลุ่มนี้ยังมีความรู้และทักษะในงานตามที่ต้องการต้องการ ดังที่ (ณัฐพันธ์ เสงี่ยมพันธ์, 2545, หน้า 96) จึงทำให้เมื่อได้รับการศึกษาที่สูงมีความรู้และเจตคติที่ดี ส่วนในระดับอนุปริญญา/ ปวส. ได้รับการฝึกฝนทางสายงานอาชีพเฉพาะทางมานานจึงมีขีดความสามารถด้านทักษะมากที่สุด

ระยะเวลาการทำงาน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกขีดความสามารถออกตามระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันกันระหว่างธุรกิจมีมาก ยิ่งขึ้นทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาพัฒนาพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพงาน และประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร โดยใช้การฝึกอบรม ดังนั้น เมื่อมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อาจทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน ดังที่ (วรรณถ แสงมณี, 2547, หน้า 7-1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรม ซึ่งหมายความว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงใน สิ่งที่พนักงานรู้ วิธีการทำงาน ทักษะที่มีต่องานหรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับ ผู้บังคับบัญชา

ระดับเงินเดือน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกขีดความสามารถออกตามระดับเงินเดือนของพนักงาน ในภาพรวมพนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ขีดความสามารถแตกต่างกันในด้านทักษะ ส่วนในด้านความรู้ และด้านเจตคติมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน โดยระดับเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท มี ค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านทักษะมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทได้มีการกำหนดการ จ่ายค่าตอบแทน ซึ่งดูจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ใช้ในการประกอบการพิจารณา โดยประกอบไปด้วย ปัจจัย 8 ประการ ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) 2) ความอาวุโสในงาน (Seniority) 3) ระดับทักษะ (Skill-Based) (4) ประสบการณ์ (Experience) 5) สมาชิกภาพใน องค์กร (Membership) 6) ศักยภาพ (Potential) 7) อิทธิพลทางการเมือง (Political Influence) 8) ความมีโชค (Luck) ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านมีแนวทางการพิจารณา เช่น การจ่ายตามผล การปฏิบัติงาน, การจ่ายตามระดับทักษะ ซึ่งเป็นการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนจากระดับ

ความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยต้องเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ (กิ่งพร ทองใบ, 2545, หน้า 43-44)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและข้อสรุปข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานยังคงมีความต้องการแรงจูงใจในด้านสรีระ และความปลอดภัย การพิจารณาผลตอบแทนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงควรจัดให้มีการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการทางสรีระ และความปลอดภัย จึงมุ่งเน้นในการตอบแทนในรูปแบบของเงินรางวัล หรือสิ่งทีก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ

2. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบความแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ต่อมระดับเงินเดือนและระดับการศึกษา ดังนั้นการจะพัฒนาขีดความสามารถจึงควรมีการแบ่งกลุ่มของพนักงานที่จะทำการพัฒนา โดยแบ่งตามระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน เพื่อที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของแต่ละกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเพิ่มขีดความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจและขีดความสามารถของพนักงานในมุมกว้าง ข้อมูลที่ได้จึงมีลักษณะของภาพรวม การกำหนดรูปแบบหรือคำตอบเพื่อให้เกิดแรงจูงใจหรือการพัฒนาขีดความสามารถ อาจจะไม่เหมาะสมกับพนักงานทั้งหมด ดังนั้น หากมีการวิจัยต่อควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้แคบลง เพื่อเจาะปัญหาให้ชัดเจนขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเพียงความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น หากจะให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ผู้วิจัยเห็นว่า หากมีการทำการวิจัยต่อควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานจากผู้บริหาร

3. ในการวิจัยต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสังเกต และการสัมภาษณ์ เพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงตรงของข้อมูลมากยิ่งขึ้น