

เจ้าภาพสมมุติ มหาวิทยาลัยบูรพา
ท.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
หน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง

สุวรรณชัย โศตรชัย

21 พ.ค. 2558

353352

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

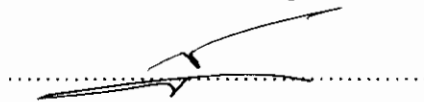
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ สุวรรณชัย โคตรชัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

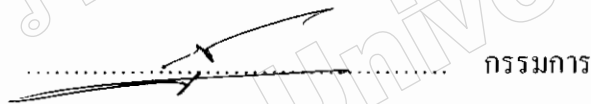


(ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

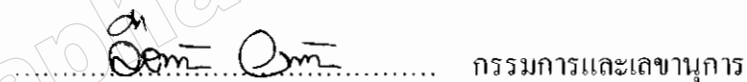
คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

 ประธานกรรมการ

(ดร.อุทัยกร ศิริประเสริฐโชค)

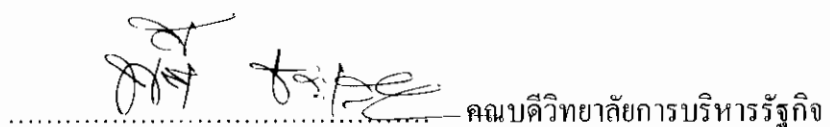
 กรรมการ

(ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

 กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนันย์ ธาระเสนา)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาปัญหาพิเศษเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออนุเคราะห์และคำปรึกษา จาก ดร. กิจวุฒ ไกรवास อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแนวทางการแก้ไขและตรวจสอบตลอดจนคณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจที่ได้มอบความรู้และแก้ไขข้อบกพร่องในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ทำให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะคุณนันทนา ศรีรัตนกุล คุณปราโมทย์ สุวรรณภักดิ์ ที่ให้โอกาสและสนับสนุนทางการศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและคำแนะนำ และยังมีบุคลากรพร้อมทั้งภรรยา บุตร และธิดาที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกทราบบ้างในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วง ไปไม่ได้ หากขาดข้อมูลกับความร่วมมือจากผู้จัดการฟาร์ม และพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พร้อมทั้งหน่วยงานกึ่งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มศูนย์วิจัยสัตว์น้ำภาคตะวันออก เขตจังหวัดระยอง ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์พร้อมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน รุ่นที่ 4 ที่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาลุप्तสรรคในการทำงานวิจัยปัญหาพิเศษฉบับนี้

สุวรรณชัย โคตรชัย

54930240: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจการปฏิบัติงาน/ พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

สุวรรณชัย โคตรชัย: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกุ้งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง (WORK MOTIVATION OF SHRIMP FARMS 1 AND 2 EMPLOYEES AT CHAROEN POKPHAND FOODS LTD., KOH KAEW, RAYONG PROVINCE)

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กิจรุเชต ไกรवास, ป.ร.ด. 78 หน้า, ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกุ้งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ประชากรวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในหน่วยงานกุ้งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จำนวน 150 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกุ้งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และ ฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนองแรงจูงใจสูงที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจ้างพนักงานมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา-มัธยมปลาย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี พนักงานตำแหน่งระดับผู้ช่วยนักวิชาการและนักวิชาการ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานฟาร์มซี ฟาร์ม 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

54930034: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ EMPLOYEES AT CHAROEN POKPHAND FOODS
LTD.

SUWANNACHAI KHOTCHAI: WORK MOTIVATION OF SHRIMP FARMS 1
AND 2 EMPLOYEES AT CHAROEN POKPHAND FOODS LTD., KOH KAEW, RAYONG
PROVINCE. ADVISOR: KITTACHET KRIVART, Ph.D. 78 P. 2013.

This study aims 1) to examine work motivation of the employees at the Shrimp Unit (Farms 1, 2 and Koh Kaew) of Charoen Pokphand Foods Public Company Limited in Rayong province and 2) to compare work motivation of the studied employees classified by sex, age, marital status, position, salary, and work base. The population consists of 150 employees at 3 shrimp units of Charoen Pokphand Foods Public Co., Ltd. A questionnaire is used as data collecting tool and the statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and compare means.

The findings show that holistically the level of work motivation of the studied employees is rated high. When considered by aspect, achievement is rated the highest followed by recognition. Considering the maintenance factor, the aspect of relationships to the commander is rated the highest followed by the aspects of relationships to the subordinates, relationships to co-workers, security, and remuneration, respectively. The comparison of work motivation of the studied employees shows that the level of work motivation of the female employees is higher than of the males. The levels of work motivation of the employees whose ages are younger than 25 years old, whose marital status are divorced, whose educational level is in lower and upper secondary levels, whose in-service time is less than 5 years, whose positions are assistant technical officer and technical officer, whose salary is lower than 10,000 baht, and whose work base is Farm 1, are higher than other groups.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	12
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน).....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
วิธีการวิจัย.....	28
ประชากร.....	28
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	32
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งชาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง	36
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย	59
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามเพศ.....	32
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามอายุ.....	33
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามสถานภาพ	33
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามระดับการศึกษา.....	34
5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามอายุงาน	34
6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามระดับตำแหน่ง	35
7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามรายได้	35
8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงานกึ่งขาว จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน.....	36
9 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน	36
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน	38
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	40
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	41
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน.....	42
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	43
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	44
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	45
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านผลตอบแทน.....	46
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....	47
20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจุนกับ เพศของพนักงาน.....	48
21 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจุนกับ อายุของพนักงาน.....	49
22 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจุนกับ สถานภาพของพนักงาน.....	50
23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจุนกับ การศึกษาของพนักงาน.....	52
24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจุนกับ อายุงานของพนักงาน.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับ ตำแหน่งของพนักงาน.....	54
26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับ รายได้ของพนักงาน	56
27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนกับ สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ทฤษฎีตามลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	13

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University