

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี

วินิจ ธิระโต

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

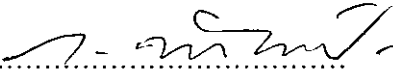
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

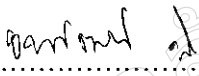
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ วินิจ ธิวะโต ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

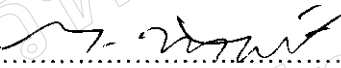
..... 

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

.....  ประธานกรรมการ

(ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

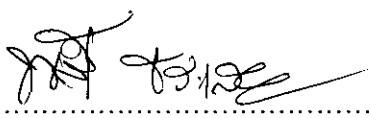
.....  กรรมการ

(อาจารย์กฤษฎา นันทเพ็ชร)

.....  กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์เอกสิทธิ์ ณีฤทธิ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....  คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี สำเร็จลงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษนี้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทาง ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการจัดทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบประมวลความรู้งานวิจัย ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ตลอดเวลาที่ได้ทำการศึกษา ณ สถานศึกษาแห่งนี้

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลงได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานครั้งนี้

วินิจ ชิวะโต

54930030: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด/ จังหวัดปทุมธานี

วินิจ ธีระโต: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค

จำกัด จังหวัดปทุมธานี (WORK MOTIVATION: A CASE STUDY OF THE EMPLOYEES OF CH. SAHA SEIKAI TECH CO., LTD. PATHUM THANI PROVINCE)

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: กฤษฎา นันทเพ็ชร, พบ.ม. 92 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) วิเคราะห์ ความแปรปรวนด้วย One-way ANOVA และ t-test

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพทำงานในบริษัท ช.สหเซโกเทค. จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านสวัสดิการควรปรับเพิ่มค่าที่พัก ค่ารถ ให้เหมาะสมมากกว่าในปัจจุบัน อนาคดย่อมทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านนี้เพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหรือ สูงขึ้นกว่านี้ได้

54930030: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

)PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT(

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ CH. SAHA SEIKAI TECH CO., LTD./

PATHUM THANI PROVINCE

WINICH TIWATO: WORK MOTIVATION: A CASE STUDY OF THE
EMPLOYEES OF CH. SAHA SEIKAI TECH CO., LTD. PATHUM THANI PROVINCE.

ADVISOR: KRISDA NANTAPECH, M.A. 92 P. 2013.

This study aims 1) to explore the level of work motivation of the employees of Ch. Saha Seikai Tech Co., Ltd. Pathum Thani province and 2) to compare work motivation of the studied employees classified by sex, age, educational level, position, department, and in-service time. The population, as well as the samples, consists of 175 employees of Ch. Saha Seikai Tech Co., Ltd. Pathum Thani province. A questionnaire is used as data collecting tool. The obtained data is analyzed using computer package. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, One-Way ANOVA, and T-test.

The findings show that holistically the level of work motivation of the employees of Ch. Saha Seikai Tech Co., Ltd. Pathum Thani province is rated high. When considered by aspect, it is found that the aspects of responsibility, interpersonal relationships, work features, achievement, security, recognition, policy and management, advancement, remuneration, and working environment are respectively rated high while the aspect of welfare is rated moderate. The hypothesis test shows that the work motivation of the studied employees with the differences of sex, age, educational level, position, department, and in-service time are not different. The suggestions are that, in terms of welfare, accommodation and transportation allowances should be increased to be suitable for present cost of living.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน..	43
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ.....	45
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	47
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	49
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า ของหน้าที่การงาน.....	51
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน.....	53
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน....	55
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	57
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านรายได้ค่าตอบแทน.....	59
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านสวัสดิการ.....	61
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	63
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ปัจจัยเชิงใจ.....	64
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ปัจจัยเชิงใจ.....	65
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานีโดยรวม.....	65
16	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี.....	67
17	ผลการเปรียบเทียบเพศกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับเพศ.....	67
18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับอายุ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับการศึกษา.....	68
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับระดับ ตำแหน่งงาน.....	69
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับฝ่ายที่ปฏิบัติงาน.....	69
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมกับประสบการณ์การทำงานในบริษัท.....	70
23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 กระบวนการวิจัย.....	13
3 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงงใจ.....	14
4 รูปแบบของการวิจัย.....	15
5 พื้นฐานของการวิจัย.....	16
6 ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์.....	20
7 โครงสร้าง บริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี.....	30