

ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก
ในอำเภอเมือง นครราชสีมา

นายจิรสิทธิ์ เตียวเสถียรวงศ์

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2555

ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก
ในอำเภอเมือง นครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับ โครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(รศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

จิรสิทธิ์ เสถียรรวงศ์ : ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท
ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา (FACTOR MOTIVATION OPERATION
TECHICAL STAFF OF THE CONSTRUCTION COMPANY IN MUANG NAKHON
RATCHASIMA) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกรและ โฟร์แมนเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และการรับรู้ความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ผลตอบแทน ความยุติธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test และ Anova

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 และ ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตและด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับความเท่าเทียมกันในระดับสูง ส่วนระดับความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเท่าเทียมกันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

JIRASITH LEASATIEANWONG : FACTOR MOTIVATION OPERATION
TECHICAL STAFF OF THE CONSTRUCTION COMPANY IN MUANG
NAKHON RATCHASIMA. ADVISOR : ASSOC. PROF.
VACHARAPROOM BENJAORAN, Ph.D.

Research "The motivation factors employee of a construction company so small in Muang Nakhon" aims. To study individual differences. To compare the motivation of employees. And the relationship between Perceived equally motivated to work with the survey sample. Technical staff of the construction company in Muang Nakhon Ratchasima, a total of 30 people who work in the position. Engineers and Foreman only. Tools used to collect the data. In this study, the study of employee personal factors, including gender, age, education, age, monthly income. And the perception of equality and justice return inputs were used to analyze the frequency, percentage, mean and standard deviation. And tested with T-Test and Anova.

The results showed that Factor motivation operations technical staff of the construction company in Muang Nakhon Ratchasima in the overall level of perceived equality. And motivated to work in a high average of 3.76 and standard deviation 0.68 and mean 3.82, standard deviation 0.71, respectively, as the side and found that the level of equality in the factors of production and not discrimination has been a high level of equality. The level of equality in the returns at a moderate level. Compare the personal factors of employees found that employees at different ages for different tasks. Motivated to work with different gender, age, education. And a monthly income of no significant difference is statistically significant at the 0.05 level of equality as a whole in relation to motivating employees is high in a linear direction and the same level. significance of 0.01.

School of Civil Engineering

Academic Year 2012

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วรภูมิ เบญจโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษา และ ศาสตราจารย์ ดร. สุขสันต์ หอพิบูลสุข ผู้ดูแลหลักสูตร ได้ให้คำแนะนำทางการศึกษาช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตลอดจนการชี้แนะข้อเท็จจริงทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่างๆให้แก่นักศึกษาตลอดมา และขอขอบคุณสถานประกอบการธุรกิจก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือในการให้พนักงานในสถานประกอบการได้กรุณาเสียสละตอบแบบสอบถามของความเท่าเทียมกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์ทั้งหมดนี้ที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพาราจารย์ของผู้ศึกษา และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 ปริทัศน์วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดย่อม.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
2.3 ความเท่าเทียมกัน.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	36
3.2 สมมติฐานการศึกษา.....	37
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	38
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การประมวลผลข้อมูล.....	40
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	41

4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกันและแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน.....	44
4.3	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	44
5	สรุปผล และข้อเสนอแนะ.....	59
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	59
5.2	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	63
5.3	ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป.....	64
	เอกสารอ้างอิง.....	65
	ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	68
	ประวัติผู้เขียน.....	74

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	39
3.2	39
4.1	42
4.2	44
4.3	45
4.4	45
4.5	46
4.6	47
4.7	47
4.8	48
4.9	49
4.10	49
4.11	51
4.12	54
4.13	56

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1	พฤติกรรมแรงใจแบบเสริมแรง.....18
2.2	สมการความคาดหวัง (Expectancy theory formula).....19
2.3	ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler.....20
2.4	ทฤษฎีความเสมอภาคของ John Stacy Adams (1963).....21
2.5	ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs).....23
3.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....37

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้แก่หน่วยงานและธุรกิจหลายประเภทซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มต่างๆเช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง วิศวกร สถาปนิกและที่ปรึกษาโครงการ ผู้ผลิตและขายวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าในปี 2553 อุตสาหกรรมก่อสร้างก่อให้เกิดการจ้างงานประมาณ 2.36 ล้านคน

บริษัทก่อสร้างขนาดเล็กมีหน้าที่ในการก่อสร้าง ที่พักอาศัยหรือระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานทั่วไป จะทำให้เกิดการสร้างรายได้จากการจ้างงานทั่ว ๆ ไปไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในลักษณะรายวันหรือรายเดือน อาทิ แม่บ้าน คนงาน โฟร์แมน วิศวกร และธุรการ เป็นต้น และยังมี การใช้เงินจับจ่ายซื้อของที่เป็นวัสดุในการก่อสร้าง การซื้อน้ำมันที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินงานของการก่อสร้าง และอาหาร เครื่องดื่ม ที่จำเป็นและสำคัญต่อการทำงานซึ่งทั้งหมดนี้ก็เป็นภาระจ่ายรายได้และเกิดการจ้างงานของท้องถิ่นนั้น ๆ ก็จะส่งผลทำให้แรงงานที่ถูกจ้างงานและอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้นมีความสุขในการทำงาน ที่เกิดจากการทำงานใกล้บ้านและครอบครัว และมีรายได้ที่พอใจ ในส่วนของบริษัทที่ประสบความสำเร็จมีกำไรจากการดำเนินงานและเกิดการจ้างงานเป็นช่วงต่อ ๆ กันไป

ในบริษัทก่อสร้างทั่วไปที่มีขนาดเล็ก ลักษณะการจ้างงานและการมีรายได้ของพนักงาน พนักงานส่วนมากมีความรู้สึกที่ไม่มีที่มั่นคงและไม่มีความแน่นอน เนื่องจากบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กที่เพิ่งเริ่มต้นธุรกิจหรือดำเนินงานได้ไม่นานมักไม่มีโครงสร้างพื้นฐานของบริษัทที่มั่นคง ได้แก่ สถานะทางการเงิน ระบบบริหารจัดการ โครงการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานเหล่านี้อาจไม่ปรากฏเป็นรูปธรรม แต่เป็นการบริหารงานด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่เคยประสบผ่านมาของผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเท่านั้น จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมทั้งหมดตามสถานการณ์ของสถานภาพของบริษัทในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกับบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างพื้นฐานของบริษัทโดยรวมที่มั่นคง บริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่มีแนวทางการทำงานและการวางแผนในระยะยาวและมีโครงสร้างรายได้ของพนักงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของบริษัท จะทำให้ประสิทธิภาพโดยรวม

ของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีสูงมากกว่าเมื่อเทียบกับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กอาจมีน้อยกว่า

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจและ
เต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้
พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการ
โน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้
ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานใน
ท้ายที่สุด (ธนิกานต์ มามะศิริานนท์, 2545: 10)

การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้
อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะ
นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

Adams (1965 อ้างถึงใน วิฑูรย์, 2537) กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการ
ทำงานของตนกับบุคคลอื่นความรู้สึกไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจาก
การทำงานไม่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด
ผลในทางลบ บุคคลก็จะท้อแท้ให้กับงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกจากงานก็ได้ บุคคลจะ
คาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความ
ไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบาง
ประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่
ได้รับไม่มีความยุติธรรม เมื่อนำเอารางวัลที่ตนเองได้รับเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น
ความรู้สึกดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม
เกิดขึ้น บุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ว่าตนเองได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งย่อมทำให้เกิด
ความท้อแท้ ความพยายามน้อยลง บุคคลก็จะทำงานน้อยลง ส่วนบุคคลที่ได้รับผลตอบแทนมากเกินไป
จริง ก็จะทำให้เกิดการศึกษางาน แต่สำหรับบางคนแล้ว อาจบิดเบือนความสัมพันธ์ของปัจจัยการผลิตที่ให้
ไป ตัวอย่างเช่น โบนัสของปีที่ผ่านมามีได้รับมากกว่าที่ควรจะเป็น บุคคลก็จะหาเหตุผลมาอ้างเพื่อ
ความเหมาะสมต่อผลตอบแทนที่เกินจริงนั้น เมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นผลกระทบก็จะกระจาย
กันทั่วไป เพื่อนร่วมงานเกิดความไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็น
ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจและระดับการรับรู้ถึง
ความยุติธรรมของพนักงานในการทำงานของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก เพื่อให้เป็นแนวทางในการ
นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

- 1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา
- 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกรและโพรแมนเท่านั้น โดยการเข้าถึงสถานประกอบการเพื่อหาข้อมูลนั้น ทำได้โดยอาศัยความสัมพันธ์และเครือข่ายในช่วงระหว่างการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลที่ค่อนข้างอ่อนไหว เพราะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายได้ และเป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าไม่มีความสัมพันธ์และเครือข่ายก็อาจจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจริงได้ จึงทำให้กำหนดตัวอย่างประชากรเพียง 30 คนเท่านั้น
- 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2556
- 1.3.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย
 - 1.3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และทำงานในสถานที่ประกอบการเดียวกัน
 - 1.3.4.2 ความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ผลตอบแทน ความยุติธรรม
- 1.3.5 ขอบเขตด้านคำจำกัดความ โดยบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กมีลักษณะขนาดของวิสาหกิจขนาดย่อม และมีมูลค่าของทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท รวมถึงมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน (ที่มา: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 เพื่อให้เจ้าของกิจการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้คำนึงถึงความสำคัญของการรับรู้ความเท่าเทียมกัน ซึ่งนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน

- 1.4.2 เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่ง สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาของเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง สำหรับการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนาการรับรู้ความเท่าเทียมกันกับความพึงพอใจในงานของพนักงานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของกิจการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

บทที่ 2

ปรัชญ์วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษา ตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผลและอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัย มีความสมบูรณ์มากที่สุด การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดย่อม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ความเท่าเทียม
 - 3.1 ความหมายของความเท่าเทียมกัน
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเท่าเทียมกัน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดย่อม

1. ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม

คำรังศักดิ์ ชัยสนิท และ สุณี เลิศแสวงกิจ (2541, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระมีเอกชนเป็นเจ้าของดำเนินการโดยผู้ประกอบการไม่เป็นเครื่องมือของธุรกิจใดและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลหรือธุรกิจอื่น

วีรวัช มาฆะศิริรานนท์ (2543, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือสถาบันใดกำหนดได้อย่างชัดเจน แต่ที่คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ได้แก่

1. มีการบริหารงานอย่างมีอิสระ โดยปกติแล้วตัวผู้จัดการมักจะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของธุรกิจนั้นอยู่ด้วย
2. เจ้าของธุรกิจและเงินลงทุนมักจะมาจากเจ้าของเพียงคนเดียวหรืออาจจะเป็นคนกลุ่มเล็กๆที่มาร่วมลงขันกัน
3. พื้นที่ปฏิบัติการขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นจะอยู่ในบริเวณท้องถิ่นต่างๆทั้งเจ้าของงานและคนทำงาน (ลูกจ้าง) ส่วนใหญ่ก็จะอาศัยอยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้น แต่ที่สำคัญการตลาดของผลิตภัณฑ์กลับเปิดกว้างออกไปทั่วประเทศหรือทั่วโลก
4. การกำหนดแบ่งขนาดธุรกิจไว้อย่างชัดเจน ตายตัว จึงจะเรียกธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดย่อม ซึ่งถ้าอยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกันก็อาจจะพอเปรียบเทียบกัน ไปแต่กับ

ธุรกิจขนาดประเทศแล้วขนาดย่อมของธุรกิจประเภทหนึ่งอาจจะกลายเป็นขนาดกลางในธุรกิจประเภทอื่นก็เป็นไปได้

พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจ (2543, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของขนาดของทรัพย์สินถาวรที่ไม่ใช่ขนาดของทุนจดทะเบียน เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการประเมินมูลค่าและกำหนดขนาดของกิจการที่จะมีส่วนสัมพันธ์ของระดับการได้รับสนับสนุนทั้งด้านเงินทุนและการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาธุรกิจตามพระราชบัญญัติ ดังแสดงตาราง 2 ต่อไปนี้

รณนาถ แสงมณี (2544, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจเล็กๆ ที่ก่อตั้งโดยบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลไม่กี่คน มีทรัพย์สินของกิจการค่อนข้างจำกัด และบริหารงานอย่างอิสระด้วยตัวเจ้าของเอง ซึ่งอาจมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งมาช่วยดำเนินงานบ้างเล็กน้อย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545, หน้า 1) ได้ให้ความหมายธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่มีลักษณะดังนี้

1. มีการบริหารอย่างอิสระและผู้บริหารมักเป็นเจ้าของกิจการเอง
2. เงินลงทุนที่มาทำธุรกิจเป็นเงินทุนส่วนตัวหรือได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มคนเล็กๆ
3. ขอบเขตการดำเนินการกระทำภายในพื้นที่ภายในท้องถิ่นเป็นส่วนมาก พนักงานและเจ้าของอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกันแต่ตลาดตลาดของสินค้าและบริการไม่จำเป็นต้องอยู่ในท้องถิ่นนั้นก็ได้
4. ธุรกิจมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งด้านจำนวนพนักงานเงินลงทุนทรัพย์สินและยอดขาย

วินิจ วีรยางกูร (2545, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระมีเอกชนเป็นเจ้าของดำเนินการโดยเจ้าของเองไม่เป็นเครื่องมือของธุรกิจใดและไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่นหรือธุรกิจอื่น

เกศินี วิฑูรชาติ (2546, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม 4 ข้อคือ

1. การบริหารงานอิสระ เจ้าของเป็นผู้บริหารเอง
2. บุคคลคนเดียวหรือกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งจัดหาเงินทุนและเป็นเจ้าของธุรกิจ
3. ขอบเขตการดำเนินการกระทำภายในพื้นที่ภายในท้องถิ่นเป็นส่วนมาก พนักงานและเจ้าของอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกันแต่ตลาดตลาดของสินค้าและบริการไม่จำเป็นต้องอยู่ในท้องถิ่นนั้นก็ได้
4. ธุรกิจขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจที่ใหญ่ที่สุดในธุรกิจประเภทเดียวกัน หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดอาจจะเป็นจำนวนพนักงาน ยอดขายหรือทรัพย์สิน

กัตญูญ หิริญญสมบุรณ์ (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของธุรกิจขนาดย่อม นอกเหนือจากปัจจัยด้านจำนวนพนักงานและจำนวนเงินทุนแล้ว คณะกรรมการพัฒนาระดับ เศรษฐกิจ (The Committee for Economic Development หรือ CED) แห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้การ จำกัดความลักษณะธุรกิจขนาดย่อมว่า ธุรกิจขนาดย่อมจะต้องมีลักษณะอย่างน้อยที่สุด 2 ประการ จากลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานเป็นไปอย่างอิสระ ส่วนใหญ่แล้วผู้ประกอบการหรือเจ้าของจะ บริหารเอง
2. เงินทุนในการดำเนินงานค่อนข้างจำกัด เพราะมาจากเงินทุนของผู้ประกอบการเอง หรือเกิดจากการระดมทุนจากกลุ่มบุคคลเล็กๆ
3. ขอบเขตการดำเนินงานของธุรกิจขนาดย่อมอยู่ในเขตพื้นที่ท้องถิ่นหนึ่งเท่านั้น
4. ธุรกิจขนาดเล็กจะมีผลกระทบต่อธุรกิจอุตสาหกรรมส่วนใหญ่่น้อยมาก

เมตาเม็น และสก็อต (Baterman, & Scott, 1999, p.51) ได้ให้ความหมายว่าถ้ามีจำนวนคน ไม่เกิน 100 คน ให้ถือว่าเป็นธุรกิจขนาดย่อม

ดังนั้นในที่นี้จึงสรุปได้ว่า ธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจเล็กๆที่ก่อตั้งโดยบุคคลเดี่ยวหรือ กลุ่มบุคคลไม่กี่คน มีสินทรัพย์ของกิจการค่อนข้างจำกัด และบริหารงานอย่างอิสระด้วยตัวเจ้าของเอง

2. รูปแบบของธุรกิจขนาดย่อม

สมชาย หิริญญิตติ (2542, หน้า 26-30) ได้ให้ความหมายของรูปแบบของกิจการธุรกิจขนาด ย่อมในการดำเนินงาน 3 รูปแบบดังนี้

1. กิจการเจ้าของคนเดียว (Sole Proprietorships) เป็นกิจการขนาดย่อมที่ดำเนินงาน โดยบุคคลเดียวเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด ผลตอบแทนที่ได้เป็นของเจ้าของ แต่ ถ้าขาดทุนก็ขาดทุนเพียงผู้เดียว
2. กิจการประเภทห้างหุ้นส่วน (Partnerships) จำแนกได้ 2 ลักษณะดังนี้
 - 2.1 หุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนสามัญนี้จัดตั้งไว้ง่ายเพียงแค่ผู้ดำเนินการตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงกันจะด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ได้
 - 2.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ประกอบด้วย หุ้นส่วน 2 ประเภท คือ
 - 2.2.1 หุ้นส่วนจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ที่จำกัดความรับผิดเพียงไม่ เกินจำนวนเงินที่ตกลงจะนำมาลงทุนในห้างหุ้นส่วน
 - 2.2.2 หุ้นส่วนประเภทที่รับผิดในหนี้สินของห้างหุ้นส่วน โดยไม่จำกัด จำนวนจะมีกี่คนก็ได้ ซึ่งเรียกว่า หุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิด

3. กิจการประเภทบริษัทจำกัด (Corporation) ธุรกิจขนาดย่อมที่จะจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดต้องมีการแบ่งทุนเป็นหุ้นมีค่าเท่าๆกัน และผู้ถือหุ้นต่างรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ยังใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ถือ

ถาวร ศรีสุขะโต (2543, หน้า 70-80) ได้แบ่งรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจไว้ 3 แบบคือ

1. การประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว หมายถึงธุรกิจที่บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินงาน เพื่อผลกำไรการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียวเป็นรูปแบบความเป็นเจ้าของแบบธรรมดาที่สุด การประกอบการโดยเจ้าของคนเดียวมีประโยชน์ในกรณีต่อไปนี้
 - 1.1 เงินทุนที่ต้องการมีจำนวนน้อย
 - 1.2 การบริหารงานไม่ซับซ้อนและดำเนินงานโดยเจ้าของคนเดียวได้
 - 1.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างเจ้าของกับลูกค้าเป็นเรื่องสำคัญ
2. ห้างหุ้นส่วน หมายถึงการประกอบการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำสัญญาร่วมกันและกระทำกิจกรรมเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งผลกำไรระหว่างกัน
3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด หมายถึงห้างหุ้นส่วนที่ประกอบด้วยหุ้นส่วน 2 ประเภทดังนี้
 - 3.1 หุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคนซึ่งจำกัดความผิดไม่เกินจำนวนเงินที่ตนรับจะลงทุนในห้างหุ้นส่วนนั้น (limited partner)
 - 3.2 หุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคนซึ่งต้องรับผิดชอบร่วมกันในบรรดาหนี้สินของห้างหุ้นส่วน โดยไม่จำกัดจำนวนอีกประเภทหนึ่ง (unlimited partner)

วินิจ วีรยางกูร (2545, หน้า 41) ได้แบ่งรูปแบบในการดำเนินธุรกิจได้ 3 แบบคือ

1. แบบเจ้าของคนเดียว (sole proprietorships) เป็นรูปแบบในการดำเนินธุรกิจที่นิยมมากที่สุดในประเทศไทย การดำเนินธุรกิจประเภทนี้เจ้าของคนเดียวเป็นผู้ที่รับผลกำไร รับผิดชอบต่อหนี้สิน รับผิดชอบต่อความเสียหายที่จะเกิดแก่ธุรกิจแต่เพียงผู้เดียว
2. แบบห้างหุ้นส่วน (partnerships) ผู้ประกอบการจะต้องลงทุนร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินงานเพื่อแสวงหากำไร สัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนจะมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ
 - 2.1 ต้องมีสัญญาระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
 - 2.2 ตกกลงเข้ากัน
 - 2.3 กระทำกิจกรรมร่วมกัน
 - 2.4 ด้วยประสงค์จะแบ่งกำไรอันพึงจะได้แก่กิจการนั้น

3. แบบบริษัทจำกัด (corporations) ต้องมีการจดทะเบียนเสมอไป บริษัทจำกัดนั้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1095 ได้ให้คำจำกัดความว่า บริษัทประเภทซึ่งตั้งขึ้นด้วยทุนเป็นหุ้นมีค่าต่างกัน ผู้ถือหุ้นต้องรับผิดชอบจำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ถือ

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2545.หน้า 52-59) ได้แบ่งรูปแบบของธุรกิจขนาดย่อมอาจทำได้ 3 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. กิจการประเภทเจ้าของคนเดียว (sole proprietorship) เป็นแบบที่เจ้าของคนเดียวเป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด
2. กิจการประเภทห้างหุ้นส่วน (partnerships) กิจการห้างหุ้นส่วนแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ
 - 2.1 ห้างหุ้นส่วนสามัญ เป็นกิจการที่มีผู้ร่วมดำเนินการตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาจตกลงด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำกิจการเพื่อแบ่งกำไรขาดทุนร่วมกัน
 - 2.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นห้างหุ้นส่วนที่ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลโดยมีหุ้นส่วน 2 ประเภท คือ ประเภทจำกัดความรับผิด และประเภทไม่จำกัดความรับผิด
3. กิจการประเภทบริษัทจำกัดเป็นธุรกิจขนาดย่อม ที่มีการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดโดยมีการแบ่งทุนเป็นหุ้นมีมูลค่าเท่า ๆ กันและผู้ถือหุ้นต่างรับผิดชอบไม่จำกัดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ถือ

ศิริอร ชันชหัตถ์ (2547, หน้า 20-25) ได้แบ่งรูปแบบของกิจการได้ดังนี้

1. กิจการเจ้าของคนเดียวเป็นกิจการขนาดย่อมที่ดำเนินงานโดยบุคคล คนเดียวเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด โดยไม่ได้จดทะเบียนเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัด
2. กิจการประเภทห้างหุ้นส่วน เป็นกิจการประเภทห้างหุ้นส่วนจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ
 - 2.1 ห้างหุ้นส่วนสามัญ ผู้ดำเนินการตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ในการลงทุนร่วมกันดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์จะแบ่งกำไรและขาดทุนที่เกิดจากกิจการนั้น ๆ ผู้เป็นหุ้นส่วนจะมีกี่คนก็ได้ แต่ต้องมีอย่างน้อย 2 คน และหุ้นส่วนทั้งหมดจะต้องมีสัญชาติไทย ทั้งนี้ สามารถจด

ทะเบียนเป็นนิติบุคคลได้เรียกว่า ห้างหุ้นส่วนสามัญ จดทะเบียนถือเป็นบุคคลตามกฎหมายมีสิทธิดำเนินการได้ตามกฎหมาย

2.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกิดจากการจดทะเบียนประกอบด้วย 2 หุ้นส่วนคือ

2.2.1 หุ้นส่วนจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ที่จำกัดความรับผิดเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตกลงนำมาลงทุนให้ห้างหุ้นส่วนนอกเหนือจากนี้ไม่ต้องรับผิด หุ้นส่วนประเภทนี้เรียกว่า หุ้นส่วนจำกัดความรับผิด ซึ่งจะลงทุนด้วยแรงงานในการประกอบกิจการไม่ได้

2.2.2 หุ้นส่วนประเภทที่รับผิดในหนี้สินของห้างหุ้นส่วน โดยไม่จำกัดจำนวนจะมีกี่คนก็ได้ ซึ่งจะเรียกว่าหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิด

สรุปได้ว่ารูปแบบของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึงการจัดตั้งรูปแบบขององค์การขึ้นไม่ว่าจะเป็นองค์การที่ดำเนินงานโดยบุคคล ๆ เดี่ยว หรือกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันบริหารกิจการซึ่งสามารถจัดตั้งได้หลายรูปแบบผู้ประกอบการจะต้องทำการจดทะเบียนจัดตั้งและดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ซึ่งได้มีการออกกฎหมายควบคุมดูแลและคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ องค์การธุรกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย เช่นการเสียภาษี การจัดทำบัญชีการเงิน

3. ประเภทของธุรกิจขนาดย่อม

ศุสดี รุมาคม (2540, หน้า 7-9) ได้แบ่งประเภทของธุรกิจขนาดย่อมมีอยู่ในภาคเอกชนทุกภาคระบบเศรษฐกิจ แบ่งออกได้ 3 ประเภท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการผลิตเป็นธุรกิจที่ได้รับวัตถุดิบในลักษณะหนึ่งหลักจากการแปรสภาพวัตถุดิบเหล่านั้นแล้ว ธุรกิจจะจำหน่ายเป็นสินค้าในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่าธุรกิจขนาดใหญ่ครอบครองการผลิต และมีประสิทธิผลมากที่สุด ในอุตสาหกรรมแต่ต้องการเงินลงทุนมาก
2. ธุรกิจการจำหน่าย ธุรกิจขนาดย่อมครอบครองการค้าส่ง คือ พ่อค้าส่งคนกลาง ที่อยู่ในช่องทางการจำหน่ายสินค้าร้านค้าปลีก เป็นองค์การธุรกิจที่มีเป็นจำนวนมากกว่าองค์การธุรกิจประเภทอื่น ๆ การเติบโตของการค้าส่งยังไม่ทันกับการเพิ่มขึ้นของประชาชนเช่นเดียวกับภาคการผลิตของระบบเศรษฐกิจ
3. ธุรกิจให้บริการ คือสินค้าทางเศรษฐกิจที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถเอากลับคืนได้ มูลค่าบริการไม่ได้ขึ้นอยู่กับวัตถุ สิ่งของการให้บริการ

ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และสุณี เลิศแสวงกิจ (2541, หน้า 4-5) ได้แบ่งประเภทของธุรกิจขนาดย่อม สามารถแบ่งธุรกิจขนาดย่อม ออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ธุรกิจการผลิตหรืออุตสาหกรรม (manufacturing) ซึ่งผลผลิตของธุรกิจประเภทนี้ มักจะเป็นสินค้าอุปโภคหรือสินค้าของผู้ผลิตแล้วแต่กรณีผลผลิตจะนำออกมาขาย โดยตรงแก่ผู้ค้าส่งผู้ค้าปลีกและผู้อุปโภคบริโภคโดยตรง
2. ธุรกิจค้าส่ง (Wholesaling) ผู้ค้าส่งนับเป็นคนกลางระหว่างผู้ผลิตหรือผู้ค้าส่งปลีก ซึ่งตามปกติก็มักจะรับซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหลายราย
3. ธุรกิจการค้าปลีก (Retailing) ผู้ค้าปลีกจะซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้ค้าส่งและนำออกมาขายให้แก่ผู้อุปโภคบริโภคโดยตรง
4. ธุรกิจบริการ (Business services) เป็นธุรกิจที่เสนอบริการต่าง ๆ แก่ผู้ผลิต ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีกและผู้อุปโภคบริโภค

ฉันทุสันต์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 12-15) ได้แบ่งประเภทของธุรกิจขนาดย่อมได้เป็น 5 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ธุรกิจการผลิต (Manufacturing) เป็นธุรกิจที่เปลี่ยนรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูด้วยกระบวนการผลิต จำเป็นต้องใช้วัตถุดิบในการแปรรูปให้เป็นสินค้าเพื่อการอุตสาหกรรม และสินค้าอุปโภคบริโภค ทั้งที่ใช้เครื่องจักรในการแปรรูปหรือใช้แรงงานและฝีมือในการแปรรูป เช่น โรงงาน ร้านอาหารพร้อมปรุง การทำหัตถกรรม เป็นต้น
2. ธุรกิจเหมืองแร่ (Mining) เป็นธุรกิจที่เกี่ยวกับขุดหาทรัพยากรธรรมชาติแหล่งแร่ วัตถุดิบจากพื้นดินทั้งที่เป็นโลหะหรือโลหะทุกชนิด ทุกประเภท
3. ธุรกิจค้าส่ง (Wholesaling) หมายถึง ธุรกิจที่ตรงกลางดำเนินการโดยขายสินค้าต่อให้คนกลาง ผู้ใช้ในอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเป็นจำนวนครั้งละมาก ๆ แต่ไม่ขายให้ผู้บริโภคคนสุดท้ายหรือเป็นการจัดจำหน่ายสินค้า ทั้งสินค้าอุปโภคบริโภค และสินค้าอุตสาหกรรมในปริมาณครั้งละมาก ๆ เช่น การค้าส่งอะไหล่ เครื่องนุ่งห่ม เวชภัณฑ์ เป็นต้น
4. ธุรกิจค้าปลีก (Retail) หมายถึง ธุรกิจซึ่งขายสินค้าจำนวนเล็กน้อยแก่ผู้บริโภคคนสุดท้ายโดยตรง และจะเป็นคนกลางระหว่างผู้ค้าส่งหรือผู้ผลิตกับผู้บริโภคคนสุดท้ายและกิจกรรมทั้งสิ้นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขายสินค้า หรือบริการให้กับผู้บริโภคคนสุดท้าย
5. ธุรกิจบริการ (Service) หมายถึง กิจการที่จำหน่ายสินค้าในรูปบริการให้แก่ผู้บริโภคหรือผู้ผลิต ธุรกิจบริการส่วนใหญ่ไม่มีตัวตน มักถูกบริโภคในขณะที่เดียวกับที่ผลิตขึ้นมาเป็นสินค้าที่จับต้องไม่ได้ถูกใช้แล้วก็หมดไป มักเป็นธุรกิจที่

เกี่ยวกับการศึกษา, การคมนาคมขนส่ง การติดต่อสื่อสารและการบริการข้อมูล
ความบันเทิง กีฬา การเงิน ฯลฯ

วินิจฉัย วีรยางกูร (2545, หน้า 4) ได้แบ่งประเภทธุรกิจขนาดย่อม ได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ธุรกิจการผลิตหรืออุตสาหกรรม (Manufacturing) ซึ่งผลผลิตของธุรกิจประเภทนี้ มักจะเป็นสินค้าอุปโภคบริโภคโดยตรง
2. ธุรกิจค้าส่ง (Wholesaling) ผู้ค้าส่งนับเป็นคนกลางระหว่างผู้ผลิตกับผู้ค้าปลีกซึ่งตามปกติก็มักจะรับซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหลายราย
3. ธุรกิจค้าปลีก (Retail) ผู้ค้าปลีกจะซื้อสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้ค้าส่งและนำออกมาขายให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง
4. ธุรกิจบริการ (Business services) เป็นธุรกิจที่เสนอบริการต่าง ๆ แก่ผู้ผลิต ผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีกและผู้บริโภค เช่น ธุรกิจประเภทสำนักงานทนายความ สำนักงานตรวจสอบบัญชี สำนักงานวิจัยธุรกิจ บริการรถเช่าและอื่น ๆ

กัตัญญู หิรัญญสมบุรณ์ (2547, หน้า 4) ได้แบ่งประเภทของธุรกิจขนาดย่อมได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ธุรกิจการผลิต เป็นธุรกิจที่นำเอาวัตถุดิบ ชิ้นส่วน อะไหล่และปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาผ่านกระบวนการแปรสภาพจนกลายเป็นสินค้าสำเร็จรูป เพื่อนำไปจำหน่ายต่อไป ลักษณะการประกอบการของธุรกิจการผลิตที่เป็นธุรกิจขนาดย่อมจะเป็นโรงงานขนาดเล็ก เช่น โรงงานผลิตขนมโมจิ โรงงานทำทุเรียนกวน โรงงานทอผ้าพื้นเมือง ฯลฯ ซึ่งแม้จะไม่มีฐานะมันคงไม่มีการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าหรือไม่มีการผลิตในปริมาณสูงเช่นเดียวกับธุรกิจขนาดใหญ่แต่ก็สามารถดำรงกิจการอยู่ได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าประจำหรือเจาะตลาดในกลุ่มลูกค้าเฉพาะ (niche market) และจะสามารถประหยัดต้นทุนบางอย่างได้เช่น การใช้แรงงานผู้ประกอบการและครอบครัวในการดำเนินงาน นอกจากนี้ธุรกิจการผลิตขนาดย่อมยังเป็นแหล่งวัตถุดิบและส่วนประกอบให้แก่ธุรกิจขนาดใหญ่ โดยที่ธุรกิจขนาดใหญ่แต่ละแห่งจะสั่งซื้อปัจจัยนำเข้าจากธุรกิจขนาดย่อมหลายประเภทแตกต่างกันไป เมื่อธุรกิจขนาดใหญ่มีความเจริญเติบโตขึ้น ย่อมสร้างโอกาสทางธุรกิจที่ดีแก่ธุรกิจการผลิตขนาดย่อมด้วยเช่นกัน
2. ธุรกิจการจำหน่าย เป็นธุรกิจที่ทำหน้าที่ของคนกลางที่อยู่ในช่องทางจำหน่ายทั้งที่เป็นการค้าส่งและการค้าปลีก เช่น ร้านขายของชำ ร้านขายหนังสือ ร้านขายเครื่องใช้ในครัวเรือน ร้านขายเสื้อผ้า และร้านค้าส่งข้าวสารอาหารแห้งในตลาดประจำจังหวัด ธุรกิจขนาดย่อมจำนวนมากเป็นธุรกิจการจำหน่าย โดยเฉพาะใน

ท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกลจากผู้ผลิตสินค้ามากๆ ร้านค้าส่งและค้าปลีกเหล่านี้จะเป็นผู้นำเอาสินค้าจากผู้ผลิตส่งให้ถึงผู้บริโภคอย่างทั่วถึงทุกท้องถิ่นทุกภูมิภาค โดยอาศัยความชำนาญในพื้นที่ภูมิประเทศหรือสายสัมพันธ์กับบุคคลในถิ่นเดียวกัน ซึ่งช่วยให้ธุรกิจขนาดใหญ่ได้ขยายตลาดอย่างกว้างขวาง โดยไม่ต้องลงทุนสร้างสำนักงานขายของผู้ประกอบการ

3. ธุรกิจให้บริการ เป็นธุรกิจที่ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยบริการที่ไม่มีตัวตนทางกายภาพ ธุรกิจขนาดย่อมที่เป็นธุรกิจให้บริการมีอยู่มากมายหลากหลายชนิดเพราะเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนไม่มากแต่ต้องอาศัยแรงงาน และฝีมือของบุคลากร เช่น ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ร้านตัดเสื้อผ้า ร้านตัดผม ร้านซักรีด สำนักงานบัญชีและกฎหมายร้านทันตแพทย์ คลินิกรักษาโรค สำนักจัดหางาน บริษัทยামและพนักงานทำความสะอาดสถานพยาบาลคนชราและดูแลเด็กเล็ก ฯลฯ ธุรกิจให้บริการเฉพาะทางที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคลของพนักงานจะขยายตัวได้ยากและมีผลิตผลค่อนข้างต่ำ นอกจากนั้นธุรกิจให้บริการเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดของช่างฝีมือเฉพาะอาชีพที่จะเปลี่ยนตนเองมาสู่ความต้องการการบริการที่เพิ่มขึ้นจะผลักดันให้เกิดการก่อตั้งธุรกิจบริการแห่งใหม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ด้วย และปรากฏว่าในปัจจุบันธุรกิจบริการมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็วกว่าธุรกิจประเภทอื่น

สรุปได้ว่าประเภทของธุรกิจขนาดย่อมมีอยู่หลายประเภทที่สำคัญและเกี่ยวกับธุรกิจการผลิต ธุรกิจการให้บริการ ธุรกิจการจำหน่ายและธุรกิจอื่น ๆ ที่สำคัญ เพราะประเภทของธุรกิจขนาดย่อมจะเป็นธุรกิจที่มีการแปรรูป และให้ความสำคัญของการบริการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ลูกค้าที่เข้ามารับการบริการให้เกิดความภาคภูมิใจของธุรกิจ

4. ประโยชน์ของธุรกิจขนาดย่อม

ชาญชัย อาจินสมจาร (2541, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ธุรกิจขนาดย่อมในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ธุรกิจขนาดย่อมถือเป็นกระดูกสันหลังของเศรษฐกิจของประเทศ มีบทบาทสำคัญในการทำประโยชน์แก่ผลผลิตของประเทศ ตลอดจนการก่อให้เกิดการจ้างงานแก่ประชาชน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ของธุรกิจขนาดย่อมว่าเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของธุรกิจชุมชน จะเป็นส่วนช่วยด้านสวัสดิการทางเศรษฐกิจของประชาชน เพราะมีการผลิตจำนวนมากถึง 50 เปอร์เซ็นต์ ของสินค้าและบริการทั้งหมด ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจของธุรกิจขนาดย่อมจะเหมือนธุรกิจขนาดใหญ่ คือ สร้างรายได้ให้กับชุมชนและประเทศ ช่วย

จัดการงานใหม่ นำเสนอนวัตกรรม กระตุ้นการแข่งขันช่วยเหลือธุรกิจขนาดใหญ่ ตลอดจนผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างงานใหม่ (providing new job) ธุรกิจขนาดย่อมจะเป็นธุรกิจที่สร้างงานใหม่ ๆ จึงถือได้ว่าเป็นโอกาสสำหรับตลาดแรงงานมีการเพิ่มงานอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจขนาดย่อมสามารถสร้างงานได้ในลักษณะ 2 ลักษณะ คือ การลงทุนในธุรกิจใหม่ ๆ การขยายธุรกิจเดิม
2. การสร้างนวัตกรรม (Introducing Innovation) งานประดิษฐ์ใหม่ ๆ มักเกิดจากห้องทดลองในธุรกิจขนาดย่อม
3. การกระตุ้นการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (stimulating economic competition) ธุรกิจขนาดย่อมทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านราคา และสร้างตัวเลือกที่หลากหลายให้ผู้บริโภค
4. ช่วยเหลือธุรกิจขนาดใหญ่ให้ผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (aiding big business) หน้าที่บางประการธุรกิจขนาดย่อมสามารถทำได้ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ทั้งในด้านการจัดจำหน่าย การขาย ป้อนจ่ายการผลิตและด้านการบริการ
5. การผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ (producing good and service efficiently) ธุรกิจขนาดย่อมช่วยเสริมจุดด้อยของธุรกิจขนาดใหญ่

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545, หน้า 4-5) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ธุรกิจขนาดย่อมว่า แม้จะมีขนาดเล็กแต่ก็มีจำนวนมากและกระจัดกระจายไปทั่วประเทศ จึงมีบทบาทสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศดังต่อไปนี้

1. การสร้างงานใหม่ ธุรกิจขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นได้ง่าย จึงมีส่วนสนับสนุนผู้ที่ต้องการเริ่มธุรกิจของตัวเอง โดยเฉพาะ เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจคนที่ต้องว่างงานมักจะหันมาเริ่มต้นธุรกิจขนาดย่อมเองในไม่ช้าก็อาจเติบโตเป็นธุรกิจขนาดกลางหรือธุรกิจขนาดใหญ่ต่อไปได้
2. การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ นักประดิษฐ์คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มักเริ่มต้นการผลิตและการขยายด้วยธุรกิจขนาดย่อมก่อนที่จะขยายกิจการออกไปเมื่อผลิตภัณฑ์นั้นได้รับการยอมรับตัวอย่างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ผลิตโดยธุรกิจขนาดย่อม ได้แก่ ยาแก้โรคเบาหวาน ยาเพนนิซิลิน หลอดสุญญากาศ การอัดรูป เครื่องบินเจ็ท เฮลิคอปเตอร์ ฟิล์มถ่ายรูปสีและปากกาลูกลื่น เป็นต้น
3. การเพิ่มการแข่งขัน การที่มีธุรกิจขนาดย่อมเข้ามาในตลาด ทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้น ธุรกิจขนาดย่อมจึงมีส่วนเพิ่มระดับการแข่งขันในทางเศรษฐกิจ

4. การสนับสนุนธุรกิจขนาดใหญ่ในการผลิตสินค้าและบริการ โดยธุรกิจขนาดย่อมจะมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนธุรกิจขนาดใหญ่ในด้านต่างๆ
5. การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะในกิจการที่ต้องการความประณีตและใช้ฝีมือธุรกิจขนาดย่อมจะทำได้ดีกว่าและถือเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาความสามารถในการประกอบการด้วย
6. การกระจายการพัฒนาประเทศธุรกิจขนาดย่อมจะมีการจัดตั้งกระจายกันไปตามชุมชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทในการส่งเสริมการกระจายความเจริญเติบโตของท้องถิ่น ทั้งยังนำไปสู่การผลิตสินค้าพื้นบ้านหรือสินค้าประเภทหัตถกรรมของชุมชนได้ด้วย
7. เพิ่มการระดมทุน ธุรกิจขนาดย่อมเป็นการรวบรวมเงินทุนทั้งที่เป็นผู้ประกอบการและญาติมิตรมาก่อนให้เกิดประโยชน์ในทางธุรกิจ จึงเป็นจุดเริ่มในการระดมทุนและเพิ่มความสามารถในการผลิตของประเทศด้วย

กัตญญู หิรัญญสมบุรณ์ (2547, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ธุรกิจขนาดย่อมดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจขนาดย่อมเพิ่มการจ้างแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยช่วยสร้างงานใหม่ให้พนักงานตามกลยุทธการเข้าสู่ธุรกิจแบบเลือกตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความชำนาญและทักษะผสมผสานกันในลักษณะที่แตกต่างจากการทำงานให้ธุรกิจขนาดใหญ่
2. เป็นแหล่งที่มาของประดิษฐ์กรรมใหม่ของตลาดจำนวนมากถึงแม้ว่าธุรกิจขนาดย่อมไม่มีการใช้เทคโนโลยีในระดับสูงหรือห้องปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาราคาแพงแต่ด้วยความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการและความร่วมมือของพนักงานก็อาจสร้างงานที่เป็นนวัตกรรมในนวัตกรรมใหม่หลายอันบังเกิดขึ้นจากธุรกิจขนาดย่อม เช่น รถสามล้อเครื่องหรือเรือหางยาว เป็นต้น
3. ส่งเสริมการแข่งขันเสรี กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ผลิต ซึ่งทำให้ผู้บริโภคได้ประโยชน์มากที่สุด เพราะการที่ระบบเศรษฐกิจประกอบด้วยธุรกิจขนาดใหญ่เพียงไม่กี่รายจะนำไปสู่การผูกขาดทางการค้า ซึ่งไม่เป็นผลดีแก่ผู้บริโภคและสังคมส่วนรวมนอกจากนั้นธุรกิจขนาดย่อมยังสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่หลากหลายทั้งด้านคุณภาพและราคาทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกและความต้องการที่แตกต่างกันของคนทุกกลุ่มได้รับการตอบสนองโดยทั่วถึง

4. ธุรกิจขนาดย่อมมักมีความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนการดำเนินการของธุรกิจขนาดใหญ่ด้านกระจายสินค้า การป้อนวัตถุดิบและการบริการ โดยอยู่ในวงจรของธุรกิจขนาดใหญ่ ลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน เช่น ร้านค้าปลีก เครื่องใช้ไฟฟ้า (Dealer) เป็นตัวแทนจำหน่ายช่วยบริษัทใหญ่ที่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าขายตลาดสู่แต่ละพื้นที่
5. ช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านสติปัญญาและความมานะพยายามของบุคคลทั้งตัวผู้ประกอบการและพนักงานที่จะต่อสู้ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของธุรกิจ เพราะการประกอบการธุรกิจขนาดย่อมมีเงินทุนน้อย บุคลากรที่ทำงานก็มีจำนวนจำกัด อิทธิพลในตลาดก็มีน้อย การประสบความสำเร็จในธุรกิจขนาดย่อมจึงไม่ใช่เรื่องบังเอิญแต่เกิดขึ้นจากความสามารถที่แท้จริงของทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติเป็นสำคัญ
6. ช่วยกระจายรายได้และความรู้ความชำนาญให้แก่ประชาชนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ไปถึงชุมชนและท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ซึ่งเท่ากับช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแก่ประเทศชาติด้วย

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของธุรกิจขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจขนาดย่อมเป็นธุรกิจแบบเลือกตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะต้องใช้ความชำนาญและทักษะผสมผสานกันในลักษณะที่แตกต่างกันจากการทำงานทั่วไปและธุรกิจขนาดย่อมมีเทคโนโลยีในระดับปานกลางแต่ด้วยความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการและความร่วมมือของพนักงานก็อาจสร้างงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจากธุรกิจขนาดย่อม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ทฤษฎีเนื้อหา และทฤษฎีกระบวนการ ทฤษฎีกระบวนการเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการจูงใจที่เน้นว่าผู้บริหารจะจูงใจพนักงานอย่างไร ขั้นตอนในการจูงใจที่ผู้บริหารใช้ในการจูงใจพนักงาน ส่วนทฤษฎีเนื้อหาหมายถึงการจูงใจที่เน้นลักษณะภายในของพนักงานที่เน้นเรื่องการทำความเข้าใจว่าพนักงานต้องการอะไร และทำอย่างไร ที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกระบวนการและทฤษฎีเนื้อหาของ การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการใช้จูงใจพนักงาน ดังนี้

ทฤษฎีกระบวนการเกี่ยวกับการจูงใจประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ 4 ทฤษฎีคือ

1. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory)
2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation)
3. ทฤษฎีความคาดหวังของพอตเตอร์-ลอว์เลอร์ (Porter-Lawler theory)
4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory of Motivation)

1. **ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory)** ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเป็นแนวคิดของ Edwin A. Locke (1968) หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้คือเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable) เป้าหมายนั้น ท้าทาย (Challenging) และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) กำหนดปริมาณได้ (Quantifiable) เช่น การเพิ่มผลผลิตหรือการทำงาน โดยใช้เวลาน้อยลงทำให้ลูกค้าไม่ต้องรอคอยเป็นเวลานาน เป็นต้น ข้อจำกัดของการกำหนดเป้าหมาย คือถ้างานนั้นเป็นงานที่ต่างคนต่างทำ เป้าหมายของแต่ละบุคคลซ้ำซ้อนกันจะทำให้เกิดการแข่งขันและทำให้ขาดความร่วมมือกัน ถ้าเป็นงานที่ต้องการความร่วมมือกันผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานขึ้นมา บางครั้งผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย ที่ง่ายเกินไปพนักงานก็จะไม่ทำงานที่ดีไปกว่าเป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารจึงควรกำหนดเป้าหมายที่ธรรมดา ๆ เป็นเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการให้บรรลุสำเร็จ

การกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ (Smart Goals)

S - เป้าหมายที่ดีจะต้องเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific)

M - เป้าหมายที่ดีจะต้องวัดได้ (Measurable)

A - เป้าหมายที่ดีจะต้องมีความเป็นไปได้ ในการทำให้บรรลุผลสำเร็จ (Attainable)

R - เป้าหมายที่ดีจะต้องสอดคล้องกับทิศทางความต้องการ (Relevant)

T - เป้าหมายที่ดีจะต้องมีกำหนดเวลาที่แน่นอนในการทำให้สำเร็จ (Timing)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory of Motivation)

จากการศึกษาโดยนักจิตวิทยาชื่อว่า B.F. Skinner ได้ศึกษาพฤติกรรมการเสริมแรงของบุคคล พฤติกรรมเกิดขึ้นในทางบวกซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่าการเสริมแรง (Reinforcement) ในการจูงใจพนักงานผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมได้หลายแบบดังนี้

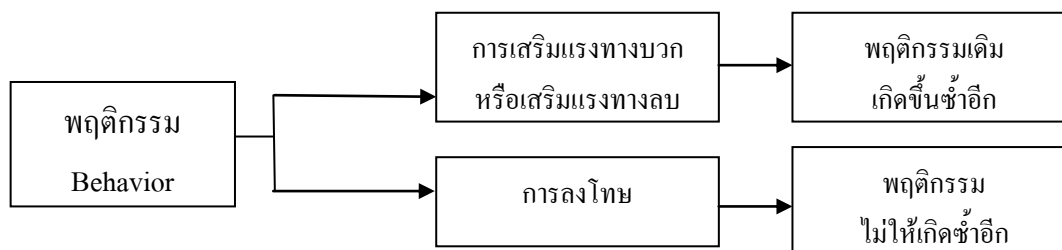
การเสริมแรงบวก (Positive reinforcement) หมายถึง การทำงานนั้นมีคุณค่าขึ้นโดยที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ หากได้รับการตอบแทนในทางที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีการประเมินผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางบวกหรือการทำให้เนื้องานเพิ่มขึ้น (Enriched jobs) ใช้ในการจูงใจพนักงานได้ ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแค่การทำงานธรรมดา

การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) หมายถึง การลงโทษพนักงานเพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีอีก เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลงโทษเมื่อพนักงานทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับ พนักงานจะมีความรู้สึกอารมณ์ที่ไม่ดี และทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

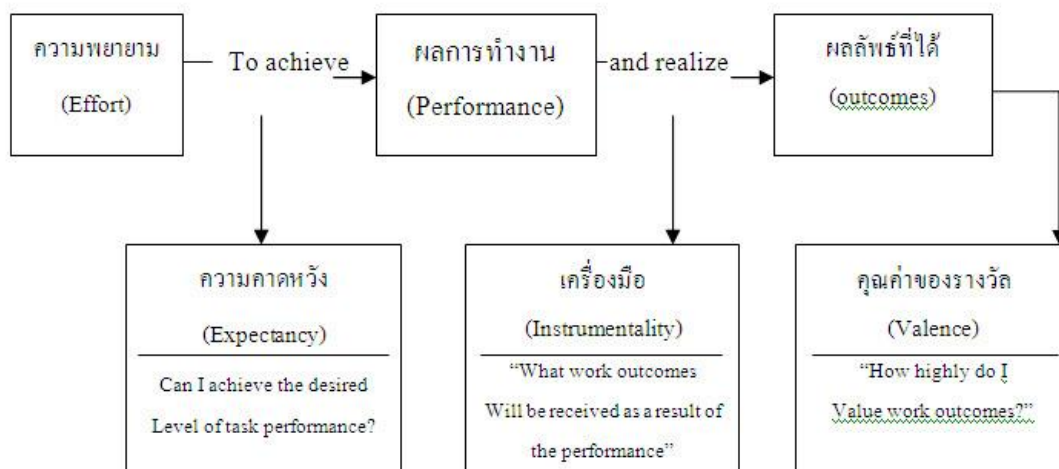
การวางเฉย (Extinction) หมายถึง การไม่มีการเสริมแรงใด ๆ ทั้งสิ้นเช่นเมื่อพนักงานทำงานได้ผลดีก็ไม่มีการยกย่องชมเชยหรือแสดงความพอใจทำให้พนักงานขาดความรู้สึกที่ดี

การเสริมแรงทางบวกและทางลบมีข้อสรุปได้ว่าพนักงานมีความต้องการการเสริมแรงทางบวกเพราะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก หลักเกี่ยงการเสริมแรงทางลบทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมซ้ำอีก ดังรูป



รูปที่ 2.1 พฤติกรรมการจูงใจแบบเสริมแรง

2. **ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation)** การจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนตามแนวคิดของวรูม (Victor H. Vroom, 1964) ได้กำหนดว่าความต้องการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามวรูมได้กำหนดจุดแข็งของการจูงใจไว้ว่าความคาดหวังในระดับที่บุคคลปรารถนาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมเกี่ยวข้องกับการคาดหวังในคุณค่าหรือผลลัพธ์ของการกระทำของบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมในรางวัลที่มีคุณค่าตามที่คาดหวังไว้



รูปที่ 2.2 สมการความคาดหวัง (Expectancy theory formula)

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentality} \times \text{Valence}$$

ทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วย การจูงใจโดยการคาดหวังในผลลัพธ์ซึ่งมี 2 ระดับคือ ผลลัพธ์ในระดับแรก และผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ทำให้ผลจากพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นลดการขาดงาน ลดการลาออก และเพิ่มคุณภาพของผลผลิต

แนวคิดของวรูม (Vroom's Model) มีแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ

I = เครื่องมือ (Instrumentality)

V=ความพอใจในผลที่จะได้รับว่ามีคุณค่า (Valence)

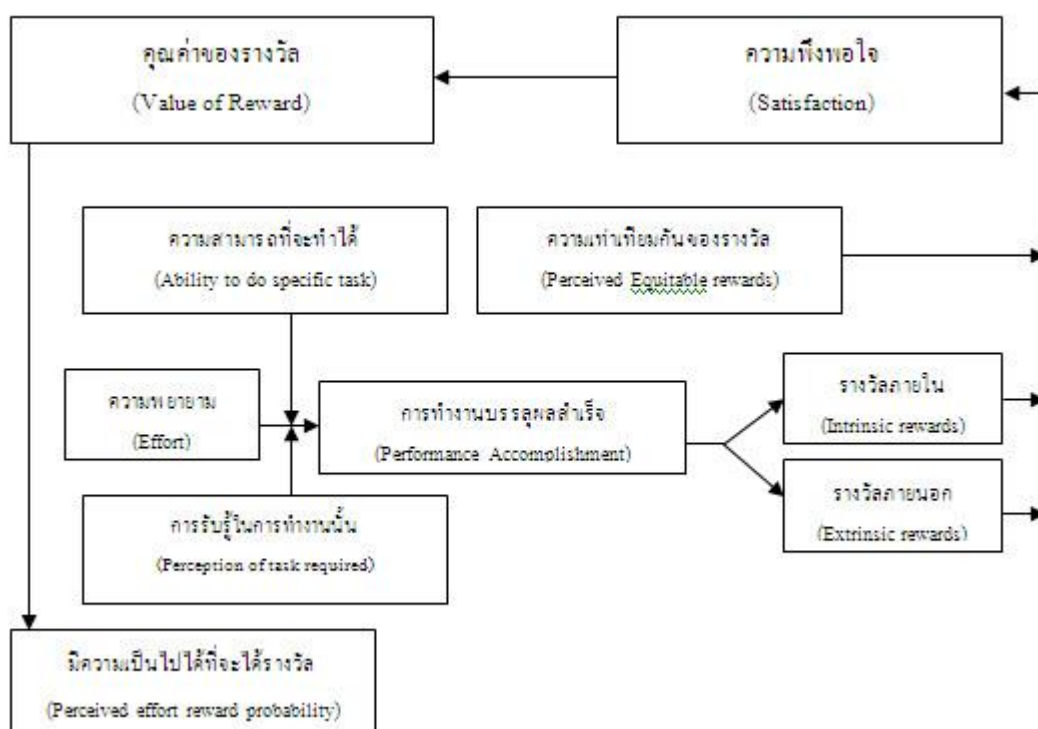
E=ความคาดหวังในผลที่จะได้รับ (Expectancy)

P=ผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance)

3. ทฤษฎีความคาดหวังของ (Porter-Lawler) ทฤษฎีความคาดหวัง (Edward Lawler and Lyman Porter) ได้ให้ความสำคัญกับความคาดหวังในรางวัลที่พนักงานจะได้รับอย่างเท่าเทียมกันซึ่งทำให้พนักงานพึงพอใจ พนักงานจะคำนึงถึงคุณค่าของรางวัลที่จะได้รับ และพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะได้รับรางวัลนั้น หากเป็นไปได้พนักงานก็จะมีความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการทำงานที่ตนมีความสามารถและความต้องการในงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลซึ่งมี

ทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคาดหวัง ความคาดหวังในรางวัลเป็นกระบวนการแรก ดังรูป

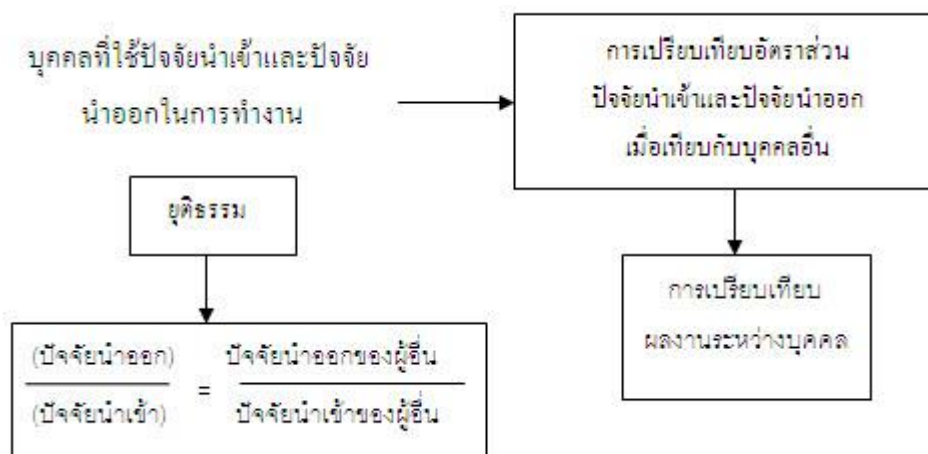
The Porter and Lawler Model



รูปที่ 2.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler

4. **ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory of Motivation)** การจูงใจการทฤษฎีความเสมอภาคของ John Stacy Adams (1963) หมายถึงการได้รับความเป็นธรรมในการทำงานที่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกันควรได้รับรางวัลที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกันมีความเสมอภาคกัน เพราะการรับรู้ในความไม่เท่าเทียมกันเกิดได้หลายสถานการณ์เช่น การมอบหมายงาน การส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในงาน และองค์ประกอบอื่นในการทำงานอาจแตกต่างกันได้มากมาย ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่ออารมณ์ของพนักงานความรู้สึกไม่เป็นธรรมนี้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Felt

negative inequity fairness) เมื่อเทียบกับผู้อื่นเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร



รูปที่ 2.4 ทฤษฎีความเสมอภาคของ John Stacy Adams (1963)

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ เวลา (Time) ความพยายาม (Effort) ความจงรักภักดี (Loyalty) การทำงานหนัก (Hardwork) ความผูกพันสัญญา (Commitment) ความสามารถ (Ability) การปรับตัว (Adaptability) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความอดทน (Tolerance) การพิจารณา (Determination) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความเชื่อใจใ้วางใจผู้บริหาร (Trust in superiors) ทักษะการทำงาน (Skills)

ปัจจัยภายนอก (Outcomes) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน (Job security) การได้รับการยกย่อง (Esteem) เงินเดือน (Salary) สวัสดิการ (Benefit) การยอมรับ (Recognition) ชื่อเสียงเกียรติยศ (Reputation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การบรรลุความสำเร็จสูงสุด (Sense of Achievement) การนับถือยกย่อง (Praise)

สมมติฐานของทฤษฎี (Assumption of Equity Theory) คือ บุคคลที่มีความคาดหวังความเป็นธรรมในผลที่ได้รับกลับคืนมา เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในการทำงาน หากพนักงานได้รับความไม่เป็นธรรมจะทำให้พนักงานลดปัจจัยนำเข้าลงไป หรือ ลาออกจากองค์กรไป

พัชสิรี ชมภูคำ (องค์การและการจัดการ, หน้า 185) โดยธรรมชาติคนแล้วชอบการเปรียบเทียบและมักเรียกร้องความเท่าเทียม จากพื้นฐานนี้นำมาสู่การเสนอทฤษฎีความเท่าเทียมโดย สเตซี่ อัดัมส์ (Stacy Adams) ที่มองว่าคนต้องการความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมนี้

เป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดค่าได้แน่นอน แต่เป็นความรู้สึกของคน ตามหลักทฤษฎีนี้คนมักจะเปรียบเทียบกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนใส่เข้าไปกับสิ่งที่ได้รับมา ดังนี้

$$\frac{\text{สิ่งที่ตนได้รับกลับมา (Outcome)}}{\text{สิ่งที่ตนใส่เข้าไป (Input)}} = \frac{\text{สิ่งที่คนอื่นได้รับกลับมา (Outcome)}}{\text{สิ่งที่คนอื่นใส่เข้าไป (Input)}}$$

โดยคนอื่นอาจเป็นใครก็ตามที่บุคคลนั้นเลือกขึ้นมาเปรียบเทียบ อาจเป็นเพื่อนร่วมงานในแผนก เพื่อนร่วมงานต่างแผนก เพื่อนที่สำเร็จการศึกษามาพร้อมกัน หรือแม้แต่กระทั่งเพื่อนบ้าน โดยสิ่งที่ใส่เข้าไป (Input) หมายถึง อะไรก็ตามที่บุคคลใส่เข้าไปให้กับองค์กร เช่น ความพยายามในงาน ทักษะ ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรมที่ผ่านมา รวมทั้งความอาวุโส ส่วนสิ่งที่ได้รับมา (Outcome) หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ สถานภาพในงาน และตำแหน่ง เป็นต้น

ตามทฤษฎีนี้ผู้จัดการจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะเกิดความยุติธรรมเท่าเทียมกัน (Equity) แต่ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนได้น้อยกว่า (Negative Equity) แล้วจะนำมาซึ่งความไม่พอใจ และอาจแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ขอเพิ่มสิ่งที่ได้รับกลับมา (Outcome) เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน เช่น การเรียกร้องค่าตอบแทน หรือปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
2. ลดสิ่งที่ตนใส่เข้าไปลง เช่น ขยันน้อยลง เอาใจใส่น้อยลง หรือขาดงาน
3. หนีออกจากสถานการณ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น ขอย้ายหน่วยงาน ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น
4. เปลี่ยนมุมมองสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่ใส่ให้กับองค์กร เพื่อลดความไม่เท่าเทียมกัน เช่น สิ่งที่ดีตนตนทำก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ เป็นสิ่งที่คนอื่นไม่ได้เหมือนกับตน เป็นต้น
5. เปลี่ยนคนที่ใช้เปรียบเทียบ

แต่ในทางกลับกัน หากบุคคลรู้สึกว่าได้มากกว่า (Positive Equity) กลับจะไม่สร้างแรงจูงใจขึ้น โดยจะรู้สึกดีในระยะเวลาสั้น แล้วจะเคยชิน และคิดว่าเป็นสิ่งที่ตนสมควรได้รับ ดังนั้นผู้จัดการจึงควรระมัดระวังไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนได้น้อยกว่าที่ควรจะได้ ขณะเดียวกันการได้มากกว่าก็ไม่ได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในระยะยาว

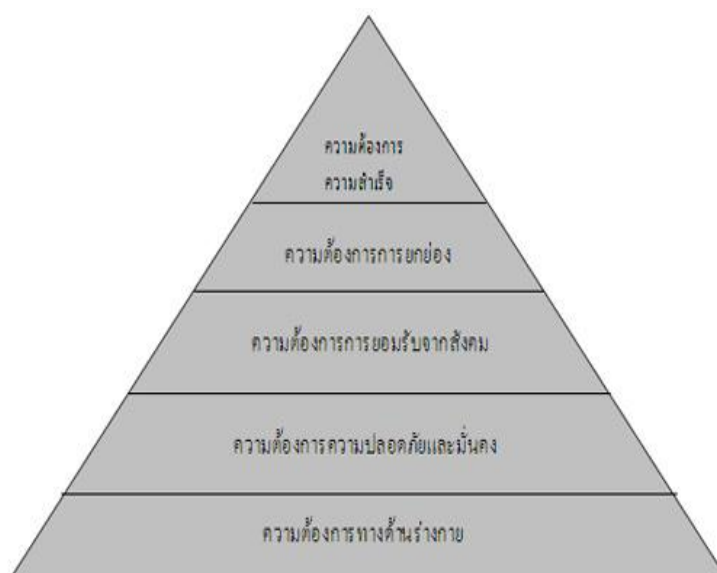
ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation: Human Needs)

ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอะไร
ทฤษฎีเนื้อหาประกอบด้วย ความต้องการตามแนวคิดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์
2. ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Clayton Alderfer
3. ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)
4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg Two-Factor theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow need hierarchy)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1943) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆจะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีก เว้นแต่ว่ามีความต้องการขั้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่า ลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) แบ่งเป็น 5 ขั้นคือ



รูปที่ 2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสุขสบาย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2. ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ (Alderfer) (E.R.G. Theory)

Clayton P. Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี อี อาร์ จี เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้านคือ

- 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะอาดสุขสบาย
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม
- 3) ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎี อี อาร์ จี มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีความต้องการคงอยู่ต่อไปเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับความต้องการทางสังคม และความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีตามแนวคิดของมาสโลว์ และอัลเดอร์เฟอร์แสดงถึงลำดับขั้นของความต้องการซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้และทำได้โดยการให้พนักงานได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

3. ทฤษฎีแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland acquired need theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (David McClelland 1961) ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลซึ่งมีความต้องการ 3 ด้านคือ

- 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for Achievement)
- 2) ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)
- 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการอยู่เสมอในชีวิต

1. ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for Achievement) (n'Ach) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) (n'Aff) หมายถึงความต้องการในการเข้ากันได้ดี กับผู้อื่นและทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (n'Pow) หมายถึง ความต้องการมีอำนาจมีอิทธิพล ความสามารถในการควบคุมผู้อื่นได้ ความต้องการอำนาจแบ่งได้เป็นความต้องการอำนาจในตนเอง (Personalized power) ซึ่งหมายถึงมีอำนาจที่แสดงออกอย่างก้าวร้าวรุนแรงและใช้อำนาจสั่งการต่อผู้อื่นให้กระทำตามเป้าหมายที่ต้องการ และอำนาจในทางสังคม (Socialized power) หรือ (n'Aff) ซึ่งเป็นอำนาจในทางบวก หมายถึงการมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสังคมความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและระดับล่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฟรดริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ (Maintenance factors) หมายถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจโดยการใช้อย่างที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจหรือ (Motivator Factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job enrichment) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดีเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎี

ความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ แมคเกรเกอร์เชื่อว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมตามสมมติฐานแบบทฤษฎี X คือพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ดีส่วนทฤษฎี Y คือพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น มีความขยันหมั่นเพียร ในความรับผิดชอบ

ข้อสมมติของทฤษฎี X (Theory X Assumptions) คือ

1. บุคคลไม่ชอบการทำงานและต้องการ การควบคุม
2. บุคคลต้องการสั่งการ ไม่ต้องการรับผิดชอบ
3. มีการลงโทษและควบคุม
4. ผู้บริหาร ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานทำตามแนวทางของพนักงาน

ข้อสมมติของทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) คือ

1. บุคคลมีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบ
2. บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ
3. บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

จากทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเนื้อหาที่หมายถึงการจูงใจที่เน้นลักษณะภายในของพนักงานที่เน้นเรื่องการทำความเข้าใจว่าพนักงานต้องการอะไร และทำอะไร ที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจเนื้อหาของการจูงใจ เช่น ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งตรงกับ ทฤษฎี ลำดับความต้องการ ERG ของ Clayton ทฤษฎีความต้องการ 3 ด้าน ของ McClelland และทฤษฎี X และ Y ของ McGregor ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกมาทั้งในทางบวก และทางลบ ทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัย ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สำหรับทฤษฎีกระบวนการเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการจูงใจที่เน้นว่าคนถูกจูงใจได้อย่างไร และทำไม ประกอบด้วย ทฤษฎีความเท่าเทียม ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเท่าเทียม ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย และทฤษฎีเสริมแรง จากทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ ไม่มีทฤษฎีใดดีที่สุดแต่ต้องรู้จักปรับใช้ทฤษฎีหลายทฤษฎีให้เหมาะสม

ดังนั้น ในที่นี้จึงจะเน้นศึกษาทฤษฎีความเท่าเทียม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบและเรียกร้องของพนักงาน เมื่อรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งเข้ากับสถานการณ์ของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีการเปรียบเทียบและเรียกร้องอยู่บ่อยครั้งของพนักงานในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก และรับรู้ความไม่เป็นธรรมที่ตนได้รับได้ง่ายเพราะเป็นองค์กรขนาดเล็ก

2.3 ความเท่าเทียมกัน

1. ความหมายของความเท่าเทียมกัน

วิษณุ (2551) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคถูกเสนอโดย Adams ในปี 1963 เขาแนะนำบุคคลในองค์กร ควรพิจารณาว่าการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะและการฝึกฝน ที่แต่ละคนนำมาใช้ อย่างไรก็ตาม ให้องค์กรพัฒนาและจะได้รับรางวัลที่องค์กรมอบให้เป็นสิ่งตอบแทน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งและความภาคภูมิใจ แต่ละคนควรเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ป้อนเข้าไปกับผลลัพธ์ที่ออกมาของตนเองกับผู้อื่น เช่น เปรียบเทียบจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญ

Adams (1995) กล่าวว่า ความพอใจของคนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ (Perceptions) ในอัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน (Out Put) กับสิ่งที่เขาอุทิศให้ในการทำงานนั้น (In Put) เหมาะสมเสมอภาคกันหรือไม่ ทฤษฎีความเสมอภาคนี้จะเป็สิ่งที่มองถึงความรู้สึกและมองในเชิงเปรียบเทียบความรู้สึก (Feeling) กับการรับรู้ (Perceptions) ของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับ และแน่นอนความรู้สึกเหล่านี้ย่อมได้รับจากอิทธิพลจากบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์กรและกลุ่มวิชาชีพด้วย ซึ่งความรู้สึกที่ตนเองได้รับนั้นก็คือความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น

สมภาร (2538) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า เสมอภาค ตามพจนานุกรม Collins Cobuilt (Collins Cobuilt English Language Dictionary) หมายถึง ความมีสถานภาพที่เสมอกัน ความมีสิทธิหน้าที่เท่าเทียมกัน และรวมถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนพลเมืองของสังคมใดสังคมหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับคำว่า ความไม่เสมอภาค อันหมายถึง การมีสถานภาพที่แตกต่างกัน (ทางสังคม เศรษฐกิจและโอกาส เป็นต้น) ระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเท่าเทียมกัน

จากแนวคิดของ Adams (1965 อ้างถึงในวิษณุ, 2537) มีฐานรากมาจากหลักการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะให้สิ่งที่เรียกว่าปัจจัยการผลิต และสิ่งที่ได้รับเรียกว่า ผลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยนจากนายจ้าง ซึ่งเป็นเรื่องของความพยายามในการทำงานที่จะต้องสัมพันธ์กับการจ้างงาน ในทำนองเดียวกัน ผลตอบแทน เช่น ค่าจ้าง จะไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผลตอบแทนนั้นไม่สามารถชดเชยหรือตอบแทนปัจจัยการผลิตที่ให้ไป ถ้าผลตอบแทนมากกว่า แสดงว่าบุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนเกินกว่าที่จะเป็นจริง ถ้าปัจจัยการผลิตที่ให้ไปมากกว่า แสดงว่าบุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ความไม่สมดุลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะช่วยหนุนให้เกิดความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นเข้าใจถึงปัจจัยการผลิตที่ให้ไป

และผลตอบแทนของกลุ่มอ้างอิง เช่น ผู้ร่วมงาน ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนร่วมอาชีพมากนักน้อยเพียงไร อย่างไรก็ตามแลกเปลี่ยนนี้ไม่ได้เกิดขึ้นลอยๆหากต้องประเมินเทียบกับกฎเกณฑ์บางอย่าง ถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าตนเองได้รับการปฏิบัติในการทำงานเดียวกันกับผู้อื่นในกลุ่ม ความยุติธรรมก็จะเกิดขึ้น

วินัย (2545) กล่าวว่า Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเรารับทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆกับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกัน หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันได้หรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความจริงจะมีความเสมอภาคกัน แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับผู้อื่น (วินัย,2545)

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักจะประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ได้ทำงานได้น้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น (วินัย,2545)

(วินัย, 2545) กล่าวว่า การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น
2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไปเขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ เป็นต้น) อ้างเหตุผลให้ตนเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)
3. ผลตอบแทนสูงไป (Over rewarded) การได้รับรู้ว่าได้ผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศมากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตนเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาคควรได้รับเท่านั้น)

กล่าวโดยสรุป ความเท่าเทียมกัน คือ โอกาสที่จะได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นๆ หากไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ก็จะเกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อที่จะทำให้รู้สึกว่ายุติธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐนิตา ปัตตานี (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา และข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษารายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน รวม 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

สำนักงานใหญ่ บมจ .ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ .ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ .ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ .ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน อันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในที่ระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบ ตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับ ค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร อำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิวด จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวิวด จำกัด และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวิวด จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิวด จำกัด พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และ ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การจูงใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง ส่วนการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค่าจูงมีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ใน หน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุมารรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้น อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์จี คุณระกุล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่

ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชา มักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นที่ตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

วรารพ มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จเจ้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้าน ค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้า

สุธิตา เกาวิเศษ (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ชัยนันท์อควิปमेंท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.10 และเพศหญิงร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 39.02 มีระดับวุฒิการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่าร้อยละ 46.34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน บริษัท ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 36.59 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ฝ่ายวิศวกรรม และ บริการ ร้อยละ 31.71 แรงจูงใจของพนักงานองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด น้ำหนักของแรงจูงใจของพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ ระดับ .05 ส่วนตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา (2546) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟฟ้านครหลวงชนแห่งประเทศไทย พบว่าการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงานทำให้ทราบถึง ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ทั้งในภาพรวมและจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลและทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรกับความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับ ความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิจัยพบว่าระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละด้านก็มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

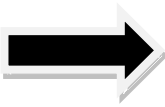
การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างในอำเภอเมือง นครราชสีมา” โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบแนวคิดและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การประมวลผลข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานสายช่างที่ประจำสถานที่ก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ความเท่าเทียมกัน ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ผลตอบแทน ความยุติธรรม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน ซึ่งได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังที่แสดงในภาพ

ตัวแปรต้น		ตัวแปรตาม
1.ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 เพศ 1.2 อายุ 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 อายุการทำงาน 1.5 รายได้ต่อเดือน 1.6 ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน 2.ความเท่าเทียมกัน 2.1 ปัจจัยการผลิต 2.2 ผลตอบแทน 2.3 ความยุติธรรม		แรงจูงใจในการทำงาน

รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.6 พนักงานที่มีทำงานในสถานที่ประกอบการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - 2.1 ความเท่าเทียมกันด้านปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - 2.2 ความเท่าเทียมกันด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพนักงาน
 - 2.3 ความเท่าเทียมกันด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายช่างที่ประจำสถานที่ก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายช่างที่ประจำสถานที่ก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวนรวม 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่ง วิศวกร โฟร์แมน เท่านั้น โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร แบบการเลือกแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (No probability Sampling) กระทำโดยการสุ่มตัวอย่างที่บางครั้งอาจไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง และการเลือกแต่ละครั้ง ทุกๆหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เท่าเทียมกัน โดยการเลือกเป็นแบบวิธี การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นใครก็ได้ที่มีลักษณะตามความต้องการของงานวิจัย โดยอาจจะกำหนดเป็นคุณลักษณะโดยเฉพาะเจาะจงลงไป เช่นในงานวิจัยนี้จะระบุเป็นวิศวกร และโฟร์แมนที่ปฏิบัติงานในบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก แต่กลุ่มตัวอย่างต้องมีตัวอย่างทั้งสองอย่าง

โดยการเข้าถึงสถานประกอบการเพื่อหาข้อมูลนั้น ทำได้โดยอาศัยความสัมพันธ์และเครือข่ายในช่วงระหว่างการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลที่ค่อนข้างอ่อนไหว เพราะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับรายได้ และเป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าไม่มีความสัมพันธ์และเครือข่ายก็อาจจะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจริงได้ จึงทำให้กำหนดตัวอย่างประชากรเพียง 30 คนเท่านั้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.4.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่2 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเท่าเทียมกัน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อคำถาม ของแบบสอบถามความเท่าเทียมกัน

ความเท่าเทียมกัน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
1.ความเท่าเทียมกันในด้าน ปัจจัยการทำงาน	5	1,2,3,4,5
2.ความเท่าเทียมกันในด้าน ผลตอบแทน	5	6,7,8,9,10
3.ความเท่าเทียมกันในด้านการ ไม่เลือกปฏิบัติที่รับ	5	11,12,13,14,15

ส่วนที่ 3 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับการรับรู้ ระดับความเท่าเทียมกัน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา และสามารถแปลความหมายของคะแนนในแต่ละระดับดังตารางที่ 3-2 ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{3} = 1.33$$

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ย ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ช่วงคะแนน	ระดับ
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.67	ปานกลาง
3.68 - 5.00	สูง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจาก คณะวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อใช้ขออนุญาต
2. ทำการติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และนัดเวลาในการรวบรวมข้อมูล
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามชุดที่มีข้อมูลครบถ้วน หากจำนวนแบบสอบถามที่ได้มีน้อยกว่าขนาดตัวอย่างที่ต้องการ ผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนได้ครบตามต้องการ

3.6 การประมวลผลข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ทุกฉบับ
2. ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามทุกข้อ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) และอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน การทำงานในสถานที่ประกอบการเดียวกัน โดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุม เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยเนื้อหากล่าวถึงความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อดังนี้

N	หมายถึง	ขนาดตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	หมายถึง	ค่าความแปรผัน
MS	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t (T-test)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F (ANOVA)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ได้นำเสนอออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเท่าเทียมกันกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	21	70.00
หญิง	9	30.00
รวม	30	100.00
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.30
25-30 ปี	5	16.70
31-35 ปี	9	30.00
35 ปี ขึ้นไป	15	50.00
รวม	30	100.00
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	26.70
ปริญญาตรี	18	60.00
ปณิญาโท ขึ้นไป	4	13.30
รวม	30	100.00
<u>อายุงาน</u>		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	16.70
1-2 ปี	2	6.70
3-5 ปี	9	30.00
5 ปี ขึ้นไป	14	46.70
รวม	30	100.00
<u>รายได้/เดือน</u>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	13.30
10,001 - 20,000 บาท	13	43.30
20,001 - 30,000 บาท	8	26.70
สูงกว่า 30,000 บาท	5	16.70
รวม	30	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน</u>		
สถานประกอบการ A	4	13.30
สถานประกอบการ B	4	13.30
สถานประกอบการ C	4	13.30
สถานประกอบการ D	4	13.30
สถานประกอบการ E	4	13.30
สถานประกอบการ F	3	10.00
สถานประกอบการ G	2	6.70
สถานประกอบการ H	5	16.70
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลแสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 70.00 จากจำนวนทั้งหมด 30 คน หญิง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุ 35 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.00 จากจำนวนทั้งหมด 30 คน อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 อายุ 25-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอายุ 31-35 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60.00 จากจำนวนทั้งหมด 30 คน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 14 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 46.70 จากจำนวนทั้งหมด 30 คน อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.70 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 2 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.70 และอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 9 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.00

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 13 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43.30 จากจำนวนทั้งหมด 30 คน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13.30 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 26.70 และรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 5 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.70

ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน พบว่า ในสถานประกอบการ A B C D และ E มีคนทำงานในแต่ละแห่งๆละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 สถานประกอบการ F มีคนทำงานจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 สถานประกอบการ G มีคนทำงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 สถานประกอบการ H มีคนทำงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกันและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ความเท่าเทียมกัน			
1.1 ด้านปัจจัยการผลิต	3.77	0.84	สูง
1.2 ด้านผลตอบแทน	3.53	0.80	ปานกลาง
1.3 ด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ	3.97	0.65	สูง
โดยรวม	3.76	0.68	สูง
2.แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม	3.82	0.71	สูง

จากตารางที่ 4-2 พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความเท่าเทียมกันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.76$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตมีความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$) ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนมีความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.53$) และความเท่าเทียมกันในด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับมีความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.97$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	p
ชาย	21	3.76	0.71	-0.697	0.492
หญิง	9	3.96	0.73		
รวม	30				

จากตารางที่ 4-3 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.492$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $t = -0.697$ เมื่อเทียบกับค่า $t_{0.025,30}$ ที่ได้จากตารางจะได้ค่า -2.04 และ 2.04

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ค่า $t = -0.697$ อยู่ในช่วง -2.04 ถึง 2.04

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	p
ต่ำกว่า 25 ปี	1	4.20	-	1.060	.383
25-30 ปี	5	3.32	0.69		
31-35 ปี	9	3.95	0.72		
สูงกว่า 35 ปี	15	3.88	0.70		
รวม	30				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-4 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.383$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $F = 1.060$ น้อยกว่าค่าสถิติ $F_{3, 29}$ ที่ได้จากตาราง มีค่า $F = 2.93$

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{x}	S.D.	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.68	0.68	1.994	0.156
ปริญญาตรี	18	3.74	0.73		
ปริญญาตรี และสูงกว่า	4	4.45	0.37		
รวม	30				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-5 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.156$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $F = 1.994$ น้อยกว่าค่าสถิติ $F_{2, 29}$ ที่ได้จากตาราง มีค่า $F = 3.33$

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุงานปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุงาน

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	F	p
ต่ำกว่า 1 ปี	5	3.54	0.53	6.332	0.002
1-2 ปี	2	2.45	0.35		
3-5 ปี	9	3.70	0.69		
5 ปี ขึ้นไป	14	4.19	0.51		
รวม	30				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-6 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.002$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $F = 6.332$ มากกว่าค่าสถิติ $F_{3, 29}$ ที่ได้จากตาราง มีค่า $F = 2.93$

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{x}	S.D.	F	p
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	3.65	0.87	1.342	0.181
10,001-20,000 บาท	13	3.60	0.64		
20,001-30,000 บาท	8	4.23	0.68		
สูงกว่า 30,000 บาท	5	3.94	0.68		
รวม	30				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-7 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.181$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $F = 1.342$ น้อยกว่าค่าสถิติ $F_{3, 29}$ ที่ได้จากตาราง มีค่า $F = 2.93$

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ทำงานในสถานที่ประกอบการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานที่ประกอบการปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานที่ประกอบการ

สถานประกอบการ	n	\bar{x}	S.D.	F	p
A	4	3.25	0.58	1.797	0.139
B	4	3.98	1.20		
C	4	3.4	0.70		
D	4	4.2	0.50		
E	4	4.03	0.21		
F	3	3.17	0.72		
G	2	4.25	0.35		
H	5	4.22	0.33		
รวม	30				

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-8 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $p = 0.139$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า $F = 1.797$ น้อยกว่าค่าสถิติ $F_{7, 29}$ ที่ได้จากตาราง มีค่า $F = 2.35$

นั่นคือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสถานที่ประกอบการต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกัน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
โดยรวม	0.686**	0.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-9 ผลการทดสอบพบว่า

โดยค่า $r = 0.686^{**}$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ ความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ ความเท่าเทียมกันเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.1 ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต	0.651	0.000
คำถามข้อที่1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.393	0.032
คำถามข้อที่2 ท่านได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.628	0.000
คำถามข้อที่3 งบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.623	0.000

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
คำถามข้อที่ 4 วัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	0.468	0.009
คำถามข้อที่ 5 ท่านได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแลเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	0.577	0.001

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบพบว่า

ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตโดยค่า $r = 0.651$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจ โดยค่า $r = 0.393$ เป็นบวก และค่า $p = 0.032$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจ เพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน โดยค่า $r = 0.628$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับงบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ โดยค่า $r = 0.623$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ การได้รับงบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับงบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ เพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับวัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ทำนรับผิดชอบ โดยค่า $r = 0.468$ เป็นบวก และค่า $p = 0.009$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ การได้รับวัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ทำนรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับวัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ทำนรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแล โดยค่า $r = 0.577$ เป็นบวก และค่า $p = 0.001$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ การได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแลเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.2 ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปรากฏผลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน	0.623	0.000
คำถามข้อที่ 6 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.541	0.002

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
คำถามข้อที่7 ท่านได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.511	0.004
คำถามข้อที่8 ท่านได้รับสวัสดิการเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.574	0.001
คำถามข้อที่9 ท่านได้รับค่าล่วงเวลาเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน	0.535	0.002
คำถามข้อที่10 พาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งท่านทั่วถึงเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน	0.364	0.048

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบพบว่า

ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนโดยค่า $r = 0.651$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมโดยค่า $r = 0.541$ เป็นบวก และค่า $p = 0.002$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมโดยค่า $r = 0.511$ เป็นบวก และค่า $p = 0.004$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับสวัสดิการ โดยค่า $r = 0.574$ เป็นบวก และค่า $p = 0.001$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับค่าล่วงเวลาโดยค่า $r = 0.535$ เป็นบวก และค่า $p = 0.002$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับค่าล่วงเวลามีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับค่าล่วงเวลาเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับพาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งโดยทั่วถึงโดยค่า $r = 0.364$ เป็นบวก และค่า $p = 0.048$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับพาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งโดยทั่วถึงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับพาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งท่านทั่วถึงเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 2.3 ความเท่าเทียมกันในด้านกรไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในด้านกรไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับ กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ความเท่าเทียมกัน	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
	r	p
ความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับ	0.561	0.001
คำถามข้อที่11 แม้ว่าพื้นเพเดิมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น แต่ท่านได้รับการปฏิบัติที่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.552	0.002
คำถามข้อที่12 ท่านได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันกับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.357	0.052
คำถามข้อที่13 ท่านได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.499	0.005
คำถามข้อที่14 การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน ทำให้ท่านได้การปฏิบัติต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.422	0.015
คำถามข้อที่15 ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กร เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน	0.456	0.011

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-12 ผลการทดสอบพบว่า

ความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับโดยค่า $r = 0.651$ เป็นบวก และค่า $p = 0.000$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับมีความสัมพันธ์ในระดับ สูง กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ ความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

พื้นที่เพิ่มเติมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น โดยค่า $r = 0.552$ เป็นบวก และค่า $p = 0.002$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ พื้นที่เพิ่มเติมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ พื้นที่เพิ่มเติมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น เพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันโดยค่า $r = 0.357$ เป็นบวก และค่า $p = 0.052$ มากกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

นั่นคือ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

การได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร โดยค่า $r = 0.499^{**}$ เป็นบวก และค่า $p = 0.005$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน โดยค่า $r = 0.456$ เป็นบวก และค่า $p = 0.011$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกันมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกันเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การได้รับการปฏิบัติจากองค์กร โดยค่า $r = 0.456$ เป็นบวก และค่า $p = 0.011$ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นคือ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ค่า r มีค่าบวก นั่นคือ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

โดยผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4.13 ผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ระดับนัยสำคัญ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	0.05
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 2 ความเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน	0.05
สมมติฐานที่ 2.1 ความเท่าเทียมกันด้านปัจจัยการผลิต มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน หมายเหตุ ใช้ค่าตามข้อที่ 1 ถึง 5	ยอมรับสมมติฐาน	0.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ระดับนัยสำคัญ
<p><u>คำถามข้อที่1</u> ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจ เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่2</u> ท่านได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่3</u> งบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่4</u> วัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่5</u> ท่านได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแล เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p>		
<p>สมมติฐานที่ 2.2 ความเท่าเทียมกันด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน</p> <p>หมายเหตุ ใช้คำถามที่6 ถึง 10</p> <p><u>คำถามข้อที่6</u> ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่7</u> ท่านได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่8</u> ท่านได้รับสวัสดิการเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน	0.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ระดับนัยสำคัญ
<p><u>คำถามข้อที่ 9</u> ท่านได้รับค่าเวลาเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่ 10</u> พาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งท่านทั่วถึงเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p>		
<p>สมมติฐานที่ 2.3 ความเท่าเทียมกันด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน</p> <p>หมายเหตุ ใช้คำถามที่ 11 ถึง 15</p> <p><u>คำถามข้อที่ 11</u> แม้ว่าพื้นเพเดิมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น แต่ท่านได้รับการปฏิบัติที่เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่ 12</u> ท่านได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันกับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่ 13</u> ท่านได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่ 14</u> การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน ทำให้ท่านได้การปฏิบัติต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p> <p><u>คำถามข้อที่ 15</u> ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กร เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน	0.05

บทที่ 5

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเท่าเทียมกันกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา โดยการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ งานวิจัยนี้มีประเด็นสำคัญดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และแรงจูงใจในการทำงาน

พนักงานมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้านพบว่า ความเท่าเทียมด้านผลตอบแทนมีระดับความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต และความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Adams ที่กล่าวว่าบุคคลจะพิจารณาความเท่าเทียมกันจากปัจจัยที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจเป็นอย่างมาก หากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผลวิจัยพบว่า อาจเป็นเพราะบริษัทมีขนาดเล็ก ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจกับงาน ตลอดจนพนักงานโดยมากชื่นชอบลักษณะงานที่ทำเนื่องจาก พนักงานมีพื้นฐานความรู้ด้านช่าง โดยเฉพาะ ตลอดจนมีกิจกรรมภายใน เป็นต้น

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งวิศวกรและโปรแกรม เป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักและเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชาย ถ้าหากเพศหญิงที่ จะต้องการทำงานในตำแหน่งนี้ ส่วนมากมักจะมีความชื่นชอบเป็นการส่วนตัว ดังนั้นเพศจึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะธุรกิจก่อสร้างมีเทคนิคการดำเนินการที่ทันสมัยและจับต้องได้แบบใกล้ชิด ดังนั้นสิ่งใหม่ๆจึงสร้างแรงกระตุ้นให้กับคนอายุน้อยหรือมากได้เป็นอย่างดี อายุจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นลักษณะการทำงาน of พนักงานธุรกิจก่อสร้าง มีการทำงานที่ใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้หน้างานจากการปฏิบัติจริง ความรู้จากภาคทฤษฎีที่ได้จากศึกษาอาจจะไม่ค่อยได้นำมาใช้เท่าที่ควรสำหรับหน้างาน ดังนั้นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีมากกว่าก็เป็นได้ ระดับการศึกษาจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าจะรู้สึกว่ามีอายุงานมากกว่าได้เปรียบในเรื่องการทำงาน ทั้งที่ตนเองก็มีความสามารถไม่ได้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าตน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าก็มีความรู้สึกที่ตนเองมีอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าตน ซึ่งจากจำนวนพนักงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า พนักงานมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน หากมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันแล้ว ก็ยากที่จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการควรพิจารณาในเรื่องดังกล่าว เช่น ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น มีการสัมมนาต่างจังหวัด หรือจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่ความรู้ และความสามารถ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความต้องการด้านอื่นที่มีมากกว่าความต้องการทางด้านรายได้ เช่น การได้อยู่กับครอบครัว การได้อยู่กับสถานที่ที่ผูกพัน แม้จะมีรายได้ที่ต่ำกว่าก็เต็มใจและยินดีที่จะทำ ดังนั้นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าอาจจะไม่มีความสุขทางใจมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าก็เป็นได้ รายได้ต่อเดือนจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การได้รับผลตอบแทนขึ้นอยู่กับผลงานที่ทำ การได้รับการชมเชยจากผลงานที่ทำ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์พิเศษกับเจ้าของกิจการ การไม่ถูกเบียดเบียนหรือแอบอ้างผลงานที่ตนทำงาน ดังนั้นผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน ถ้าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 ความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเท่าเทียมกันและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานที่ 2.1 ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แยกตามคำถามย่อย

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายน่าสนใจความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานบางคนอาจจะไม่ต้องการรับผิดชอบกับงานใหม่ๆที่ตนเองไม่เคยทำมาก่อน

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เพราะ การที่ได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือ หมายถึงการเล็งเห็นถึงความสามารถของพนักงานที่คาดว่าจะใช้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับงบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเพราะ การที่ได้รับงบประมาณ หมายถึงพนักงานนั้นมีความได้รับความเชื่อใจในการบริหารเงิน

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับวัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ให้สิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเพราะการที่ให้ดูแลลูกน้องจำนวนมาก เป็นการบ่งบอกถึงสถานะของบุคคลที่ได้รับการจัดสรรลูกน้องว่ามีความสามารถและเป็นที่ยอมรับ

สมมติฐานที่ 2.2 ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แยกตามคำถามย่อย

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเพราะ การได้รับเงินเดือนที่ไม่น้อยและมากจนเกินไป เป็นตัวบ่งบอกถึงความจำเป็นในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรมและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เพราะการได้รับสัญญาที่เป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจากสัญญาที่พอใจ ผลการวิจัยพบว่า การได้รับสวัสดิการและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเพราะรายได้ที่ได้จากการทำงานจะไม่น้อยลง เพราะมีสวัสดิการที่รองรับ เช่น การหยุดพักผ่อน การได้รับการพยาบาลโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เป็นต้น

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับค่าล่วงเวลาและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เพราะเมื่อทำงานมากขึ้นจะได้รายรับมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับพาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งท่านทั่วถึงและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานรู้สึกว่าได้รับเหมือนกันทุกคน

สมมติฐานที่ 2.3 ความเท่าเทียมกันในด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเท่าเทียมกันในด้านารไม่เลือกปฏิบัติที่จะได้รับและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงในรูปแบบเชิงเส้นและทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แยกตามคำถามย่อย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เพิ่งเริ่มทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเพราะ การที่ไม่มีความรู้สึกว่าจะถูกแบ่งแยกจะทำให้มีความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันและแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กัน เพราะในสังคมไทยเพศชายมักให้ความเห็นใจแก่เพศหญิงอยู่แล้ว และเพศหญิงมักรู้สึกว่าต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่าง จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานบางคนต้องการความเป็นส่วนตัว และคุ้นเคยกับบุคคลระดับเดียวกันมากกว่า

ผลการวิจัยพบว่า การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกันและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะพนักงานส่วนมากไม่ยึดติดกับสถาบันการศึกษาเท่าที่ควร แต่จะยึดกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เพราะส่วนใหญ่การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรมักจะเหมือนกัน เว้นแต่คนละตำแหน่งที่สูงกว่ากันก็เป็นที่ยอมรับได้อยู่แล้ว

5.2 ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ทางผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ความเท่าเทียมกันที่สัมพันธ์กับการทำงานของพนักงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน กับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกันในระดับสูง และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงด้วยเช่นกัน เพราะความเท่าเทียมกันเป็นเหตุผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน หากความเท่าเทียมกันมีสูงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะมีสูงตามไปด้วย ความ

เท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนมีระดับความเท่าเทียมกันในระดับปานกลาง ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการควรที่จะมีมาตรการปรับปรุงแก้ไขเพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงาน ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะเกิดผลิตผลงานย่อมเกิดประโยชน์ต่อกิจการ ดังนั้นทางผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการไม่ควรที่จะให้พนักงานมีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน เพราะความรู้สึกดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ทางผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการควรที่จะปรับปรุงความแตกต่างทางด้านอายุงานที่แตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าจะรู้สึกว่าการมีอายุงานมากกว่าได้เปรียบในเรื่องการทำงาน ทั้งที่ตนเองก็มีความสามารถไม่ได้แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าตน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าก็มีความรู้สึกว่าตนเองมีอายุงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าตน ซึ่งจากจำนวนพนักงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่า พนักงานมีความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน หากมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันแล้ว ก็ยากที่จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการควรพิจารณาในเรื่องดังกล่าว เช่น ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น มีการสัมมนาต่างจังหวัด หรือจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่ความรู้ และความสามารถ

5.3 ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม ผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมควรใช้การวิจัยเชิงทดลอง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงทดลองกับการวิจัยเชิงสำรวจ
2. ในการศึกษาความเท่าเทียมกัน ผู้ที่สนใจศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความคาดหวัง ความพร้อม ความใกล้ชิด เพื่อยืนยันทฤษฎีความเท่าเทียมกัน
3. ควรศึกษาตัวแปรตามด้านอื่น เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจ และตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในขณะนั้น

เอกสารอ้างอิง

- กันยา สุวรรณแสง. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- กิตติเชษฐ์ ธนาพรชัยพงษ์. **การศึกษารับรู้ และความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร กองทัพเรือต่อการปฏิรูปกองทัพเรือ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548
- คู่ย์ ชุมสาย, หม่อมหลวง. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. พระนคร : วิทยาลัยวิชาการ ศึกษา, 2504
- ไทรภพ จตุรพานิชย์. **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการอุทิศตน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- นารี ศิริสุโขดม. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กร : ศึกษากรณีเฉพาะบิกซ์ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.**
- นาวิน เข้มทอง. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะทางสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- นฤมล พลเจริญ. **เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นกับความพึงพอใจในงาน**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. **จิตวิทยาองค์การ : บุคคลกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2539.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2542.
- ปริญญา สัตยธรรม. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วายเอชเอส อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, 2550.

- มานพ ชูนิล. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ : โปรควอลิตี้ พรินแอนด์ มีเดีย, 2537.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **การจูงใจและการเสริมแรง : พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด, 2548.
- ลักขณา สริวัฒน์. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์, 2544.
- วิทยา สุวรรณดี. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 14**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- สาวิตรี พูลสมบัติ. **ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงานกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- สมภาร พรหมทา. **ปรัชญาสังคมและการเมือง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุทธิสุด กรุงกาญจนา. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอสอีเล็กทรอนิกส์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. **ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจางานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538
- Adams, J.S. **ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)**. [serial online] 1965. [สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2556]. Available from : URL : <http://salary.siamhrm.com/>
- Applewhite, B. **Organization and Behavior**. New York : Prentic Hill Inc., 1965

Blum, M.L. and Naylor, J.C. **Industrial Psychology**. New York : Harper and Row Publisher,1968.

Chung, Kac N. and McGinon, Leon C. **Organizational Behavior Developing Managerial Skill**. New York : Harper and Row Publishers, 1996.

Defleur, M. **Theories of Mass Communication**. New York : Mckay, 1996.

Hertzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. **The motivation to work**. [serial online] 1959.

[สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2556]. Available from : URL : <http://www.ashp.org/>

Glenn, M.Bair and other. **Educational Psychology**. Newyork : The Macmillan Company, 1962

Smith, H.G. **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw Hill Book Company Limited., 1965

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายช่าง
ในอำเภอเมือง นครราชสีมา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงานสายช่าง ในอำเภอเมือง นครราชสีมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำโครงการ งาน หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและระบบสาธารณูปโภค สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบสอบถามนี้ แบ่งแบบสอบถามที่ให้พนักงานประเมินตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเท่าเทียมกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ ในการจัดการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การ และเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นต่อไป

การตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จรัสสิริ เลี้ยวเสถียรวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตบริหารก่อสร้างและระบบสาธารณูปโภค

สาขาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตำแหน่งงานวิศวกรหรือ โฟร์แมน ที่ท่านทำในสถานประกอบการเดียวกัน

1. มีเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น
 (ไม่ต้องกรอกแบบสอบถาม ในส่วนต่อไป)
2. มีมากกว่า 1 ตำแหน่งขึ้นไป
 (โปรดกรอกแบบสอบถาม ในส่วนต่อไป)

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน _ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

เพศ

- 1. ชาย
- 2. หญิง

อายุ

- 1. ต่ำกว่า 25 ปี
- 2. 25 - 30 ปี
- 3. 31- 35 ปี
- 4. 35 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2. ปริญญาตรี
- 3. ปริญญาโทขึ้นไป

อายุงาน

- 1. ต่ำกว่า 1 ปี
- 2. 1 - 2 ปี
- 3. 3- 5 ปี
- 4. 5ปี ขึ้นไป

รายได้/เดือน

- 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2. 10,001 - 20,000 บาท
- 3. 20,001 - 30,000 บาท
- 4. สูงกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเท่าเทียม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิต					
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทายน่าสนใจ เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
2	ท่านได้รับอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน เหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
3	งบประมาณในส่วนงานที่รับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
4	วัสดุ อุปกรณ์ พาหนะ ที่ใช้ในการก่อสร้างงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้รับเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน					
5	ท่านได้รับการจัดสรรลูกน้องในความดูแล เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
	ความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทน					
6	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
7	ท่านได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นธรรม เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเท่าเทียม (ต่อ)

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ท่านได้รับสวัสดิการ เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
	ในระดับเดียวกัน					
9	ท่านได้รับค่าล่วงเวลา เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
	ในระดับเดียวกัน					
10	พาหนะสำหรับเดินทางและรับส่งท่านทั่วถึง เหมือน					
	กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
	ความเท่าเทียมกันในการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับ					
11	แม้ว่าพื้นเพเดิมทางสังคมที่ต่างจากคนอื่น แต่ท่านได้รับ					
	การปฏิบัติที่เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน					
	ระดับเดียวกัน					
12	ท่านได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม แม้จะมีความแตกต่าง					
	ด้านเพศ เมื่อเทียบกับงานที่ทำประเภทเดียวกันกับ					
	เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเดียวกัน					
13	ท่านได้รับการปฏิบัติจากเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหาร					
	เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน					
14	การสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่างกัน ทำให้ท่านได้รับ					
	การปฏิบัติต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในระดับเดียวกัน					
15	ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กร เหมือนเพื่อนร่วมงาน					
	คนอื่นๆในระดับเดียวกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	แรงจูงใจในการทำงาน					
1	ท่านอยากทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจ เมื่องานยังไม่เสร็จเรียบร้อย					
2	ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่องานที่ออกมาเรียบร้อยสมบูรณ์					
3	ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่มีส่วนทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า					
5	ท่านพร้อมจะเสียสละเวลาให้กับองค์กร ทุกครั้งที่ท่านมีโอกาส					
6	ท่านพร้อมที่จะเพิ่มศักยภาพของท่านเพื่อองค์กร					
7	ท่านตั้งใจที่จะเพิ่มผลผลิตในงานก่อสร้าง โดยไม่เพิ่มงบประมาณให้กับองค์กร					
8	ท่านตั้งใจที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของท่านให้กับองค์กร					
9	ท่านต้องการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร					
10	ท่านต้องการใช้วัตถุดิบที่มีต้นทุนต่ำลงในการทำงานก่อสร้าง แต่ยังคงไว้ถึงคุณภาพ					

ประวัติผู้วิจัย

นาย จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2524 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา เมื่อปีพุทธศักราช 2547 จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ในปัจจุบันเข้าพเจ้าทำงานอยู่ที่ มหาวิทยาลัยสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งวิศวกรงานซ่อมบำรุง ฝ่ายอาคารและสถานที่