การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

โดย
นางสาวญาณินี รัตตกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

โดย

นางสาวญาณินี รัตตกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION IN WORK AND THE RESULT OF THE PERFORMANCE ACCORDING TO THE FUNCTIONAL ROLE OF EMPLOYEE OF AN INTERNATIONAL COMPANY IN THE INFRASTRUCTURE BUSINESS OF PETROLEUM AND NATURAL GAS IN THAILAND

By

Yaninee Rattakul

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of (public and private management)

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย” เสนอโดย นางสาวญาณินี รัตตกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

…….....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์)
...../...../.....

52601725 : สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน/ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่/ บริษัทต่างชาติ

ญาณินี รัตตกุล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ:อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.108 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจปะเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 250 ชุด ซึ่งมีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.951 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้บรรยายลักษณะข้อมูล และทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านที่เหลือจากนี้มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

52601725: MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGENENT
KEY WORDS : MOTIVATION IN WORK / THE RESULT OF THE PERFORMANCE
ACCORDING TO THE FUNCTION ROLE / INTERNATIONAL COMPANY
YANINEE RATTAKUL : THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION IN WORK AND THE RESULT OF THE PERFORMANCE ACCORDING TO THE FUNCTIONAL ROLE OF EMPLOYEE OF AN INTERNATIONAL COMPANY IN THE INFRASTRUCTURE BUSINESS OF PETROLEUM AND NATURAL GAS IN THAILAND.
INDEPENDENT STUDY ADVISOR : VIROJ JADESADALUG , Ph.D. 108 pp.

The purposes of this research was to study of the relationship between motivation in work and the result of the performance according to the functional role of employee of the international company in the infrastructure business of petroleum and natural gas in thailand. A sample of 250 questionnaires were produced and completed with a reliability score of 0.951. The statistic analysis was composed of frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D) and Pearson product moment correlation coefficient. The research results found the sample had the motivation in work in the international company in the infrastructure business of petroleum and natural gas in Thailand in overall at the moderate level. Survey analysis showed that the sample was more motivated to work in an International company due to 3 aspects, which were Job security, working conditions and company policy and administration . All other aspects had the motivation in work in the moderate level. The hypothesis test found the aspect of job security, possibility of growth, company policy and administration, salary, work itself, supervision, status, relation with peers, working conditions and responsibilities had a positive relation to their performance, according to the functional role of the international company in the infrastructure business of petroleum and natural gas in Thailand at a significant level.

Program of (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT) Graduate School,Silpakorn University Academic Year 2011
Student's signature .....
Independent Study Advisor's signature .....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาแนะนำ และให้คำปรึกษา แนวคิดตลอดจนตรวจข้อบกพร่อง แก้ไข ปรับปรุงงานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล และอาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการประสานงาน และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณพนักงานและฝ่ายบุคลากรของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยที่กรุณาให้ข้อมูลเป็นอย่างดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ที่เข้าใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมคณะที่ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นกำลังใจเคียงข้างกันมาตลอดจนทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 4

คำถามในการวิจัย 5

สมมติฐานในการวิจัย 5

ขอบเขตของการศึกษา 6

ขั้นตอนของการศึกษา 7

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา 8

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย 10

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 16

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน 25

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่าย
ปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย 31

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย 45

วิธีที่ใช้ในการศึกษา 45

ลักษณะข้อมูล 45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 47

บทที่ หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 49
ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล 50
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล 50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 53
ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 55
ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง 66
ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง 67
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 74
สรุปผลการวิจัย 75
อภิปรายผลการวิจัย 81
ข้อเสนอแนะ 90
บรรณานุกรม 94
ภาคผนวก 98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 99
ประวัติผู้วิจัย 108

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	47
2	ตารางการวิเคราะห์ข้อคำถาม	50
3	จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย	55
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความมั่นคงในการทำงาน.	56
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	57
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	58
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	59
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	60
10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชา	61
11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสถานภาพในการทำงาน	62

ตารางที่ หน้า

12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร..... 63

13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน..... 64

14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบ..... 65

15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 66

16 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 67

17 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 68

18 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 68

19 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 69

20 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัท

ตารางที่ หน้า
ต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซ . ธรรมชาติในประเทศไทย..... 69
21 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 70
22 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 71
23 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 71
24 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 72
25 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย..... 72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2	Negative Motivation Method	14
3	Positive Motivation Method ที่ถูกต้อง	14
4	ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	17
5	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	26

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา เป็นยุคที่กล่าวกันว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆ องค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและสภาวะการแข่งขันทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาคกันอย่างรุนแรง ทำให้องค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Human Resource Development Strategy) มากยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่การที่จะวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานเท่านั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรและมีความจงรักภักดีกับองค์กรก็มีส่วนสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร มีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้[1]

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในองค์กรที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนมีการสูญเสียบุคลากรตลอดจนการโยกย้าย การเปลี่ยนงานของพนักงาน ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ซึ่งการโยกย้ายและเปลี่ยนงานขององค์กรใดมีอยู่ในอัตราที่สูงจะส่งผลกระทบต่อการเติบโตขององค์กร ซึ่งเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก โดยพบว่าพนักงานที่ลาออกจากองค์กรนั้นๆส่วนใหญ่อายุงานจะอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ในทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี ยังไม่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ เนื่องจาก 1-3 ปี นั้นเป็นช่วงที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน การเรียนรู้องค์กร และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อเรียนรู้หลักและวิธีการทำงานได้พอสมควรแล้ว ก็จะใช้ประสบการณ์นี้เป็นพื้นฐานเพื่อหางาน

---

[1] สำนักบริหารงานกลาง, การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552).

ใหม่ไปอยู่กับองค์กรอื่นๆที่ให้ค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและสวัสดิการที่ดีกว่า ดังนั้นการที่องค์กรจะรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเหล่านี้ให้ร่วมงานกับองค์กรไว้ได้ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อดึงดูดให้บุคลากรที่ดีมีความสามารถให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีพวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานสูงถึงร้อยละ 80-90 และการจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของพนักงานออกมาได้นั้นก็คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างและผลักดันให้พนักงานได้แสดงความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การจูงใจในการทำงานเป็นงานทางด้านจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบริหารงานโดยทั่วไปทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนทำงานมีความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และองค์กรทั่วไปได้ยอมรับว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ ดังนั้นในหลายองค์กรจึงมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กรที่บรรลุเป้าหมายตามองค์กรที่กำหนดไว้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำหรับการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในหลายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานน่าสนใจ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ที่องค์กรจัดให้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร

การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่งๆจะแตกต่างกันโดยองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งผู้ปฏิบัติงาน

แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) 2. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คือ สิ่งที่องค์กรสนับสนุนการทำงานในทุกด้านของพนักงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 3. ความพยายามในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งในบริษัททั่วไปจะมีระบบคัดเลือกพนักงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด ทำให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในงานตามที่บริษัทต้องการ อีกทั้งส่วนใหญ่บริษัทจะสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติที่สำคัญในประเทศไทยมีเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทลูกที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทย โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในต่างประเทศ โดยบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยนี้ มีหน้าที่ในการวางแผน ออกแบบ ทำการสำรวจศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เก็บรวบรวมข่าวสารและสถิติ วิเคราะห์ และประเมินข้อมูล รวมทั้งงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับทางวิศวกรรมศาสตร์ทุกชนิดที่เกี่ยวกับระบบสำรวจขุดเจาะปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ ให้กับบริษัทฯผู้ว่าจ้างก่อนทำการสำรวจและขุดเจาะจริง ซึ่งบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติเหล่านี้ ในแต่ละแห่งจะมีนโยบายในการบริหารงานและการบริหารบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงนโยบายในการบริหารจัดการที่ได้รับมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ ทำให้บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย มีการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่คล่องตัว ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจได้อย่างไม่เต็มที่โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากระบบการบริหารจัดการรวมถึงนโยบายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรเป็นสิ่งที่รับมาจากสำนักงานใหญ่ซึ่งอยู่ในต่างประเทศ ทำให้แนวความคิดและรูปแบบในการดำเนินการมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรของต่างประเทศกับวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทย ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงานและขาดแรงกระตุ้นในการทำงานซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพต่ำ ทำให้ผลการ

ดำเนินงานโดยรวมขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างด้านการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทย ด้วยการพัฒนาออกแบบบริษัทให้มีลักษณะพิเศษเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ตามโครงสร้างการบริหารจัดการเดิม คือ องค์กรควรกระจายสินทรัพย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการ มีการกระจายความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จรวมถึงการสร้างการพึ่งพาระหว่างกันภายในองค์กรด้วยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆให้กับบุคลากร และสิ่งสำคัญในการสร้างความเป็นบริษัทชั้นนำของบริษัทต่างชาติในประเทศไทย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อใช้เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจปะเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

คำถามการวิจัย

1. พนักงานของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างไร

2. พนักงานของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจปะเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

4. แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

5. แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

6. แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

7. แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

8. แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

9. แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

10. แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ซึ่งจำแนกแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
1.3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
1.4 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน
1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
1.6 ด้านการบังคับบัญชา
1.7 ด้านสถานภาพในการทำงาน
1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
1.9 ด้านสภาพการทำงาน
1.10 ด้านความรับผิดชอบ

2. ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่การทบทวนวรรณกรรม และศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การวิเคราะห์ผล สรุปผล และจัดทำรูปเล่มรายงานการวิจัยในระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2554 รวมระยะเวลาทั้งหมด 10 เดือน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554

ขั้นตอนของการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ ที่ค้นได้จากห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งการค้นหาข้อมูลผ่านอินเตอร์เน็ต เพื่อรวบรวมข้อมูลสรุปผลการประกอบการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

2.1 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้น (Pre-test) ซึ่งเป็นการสำรวจก่อนสำรวจข้อมูลจริง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม

2.2 การสำรวจข้อมูลจริง ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

4. การสรุปผลการศึกษา

4.1 นำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อกัน คือ แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

4.2 สรุปผลการศึกษาตามค่าที่ได้

5. การเสนอแนะ

นำผลการศึกษาที่ได้มาเพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย เพื่อการนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและองค์กรต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานซึ่งเกิดจากการขาดความสมดุลภายใน สิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานและสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือมีการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงาน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

1.4 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะมีความสนใจในงานที่แตกต่างกันออกไป

1.6 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของบังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหารของผู้บริหารและหัวหน้างาน

1.7 ด้านสถานภาพในการทำงาน หมายถึง การยอมรับนับถือของสังคม การให้เกียรติ และการมีศักดิ์ศรีของพนักงานจากการทำงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย รวมถึงตำแหน่งงานที่ปฏิบัติด้วย

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อของพนักงานภายในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อด้วยกิริยาหรือวาจา ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.9 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

1.10 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยที่เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น สามารถทำงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

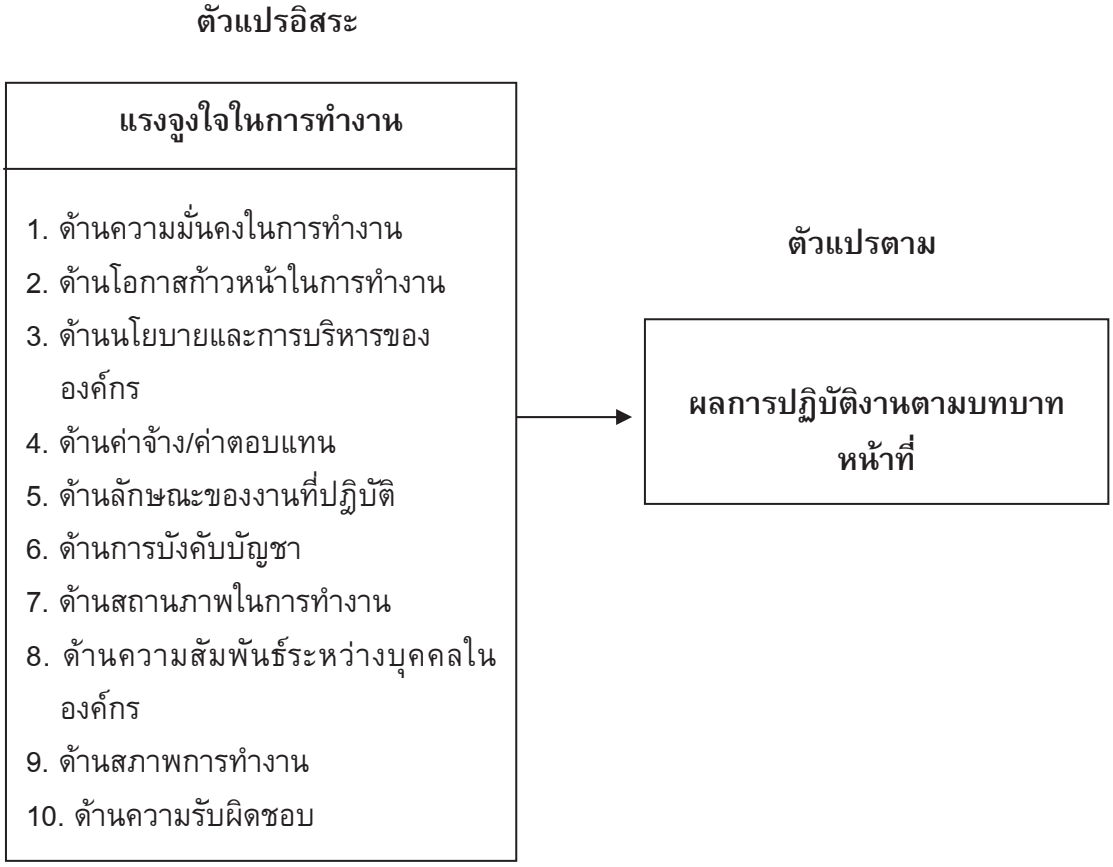
1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กร ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างตรงตามความต้องการของพนักงานมากที่สุด เช่น แผนผังโครงสร้างบุคลากร การกำหนดฐานเงินเดือน เป็นต้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กร ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดในการวัดระดับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน จากนั้นได้นำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและความหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

สมยศ นาวีการ (2540 : 28-291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

พวงเพชร วัชรอยู่ (2545 : 187) ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการ ซึ่งมาจากการขาดสมดุลทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ซึ่งความต้องการอาจมีน้อยบ้างมากบ้างอยู่ตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการพื้นฐานทางจิตใจแสดงออกถึงความต้องการที่เริ่มจากความปรารถนา ความต้องการ จุดประสงค์ เป้าหมาย ความอยาก การกระตุ้นความรู้สึกภายในจิตใจ สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน (Incentive)

เช่น สภาพงาน ผู้ร่วมงาน ค่าจ้างและเงินเดือน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ระบบการจัดการ รวมถึงภาวการณ์ในปัจจุบัน เป็นต้น

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2547: 34) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ประสบการณ์จากจิตสำนึกหรือสิ่งที่เป็นสภาวะของจิตใต้สำนึก อันจะเป็นปัจจัยให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้น

อัจฉรา สุขารมย์ (2551 : 38) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างต่อเนื่องและมีจุดมุ่งหมาย

ชาญยุทธ รัตนมงคล (2552 : 7) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เร้าและกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพยายาม และมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย

จากความหมายของแรงจูงใจของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าทางด้านการทำงานที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังรางวัลโบนัสประจำปี เป็นต้น

2. ประเภทของแรงจูงใจ (Classification of Motivation)

สมโภชน์ พรรณรายน์ และนรินทร์ เข็มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามเป้าหมาย และแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด

1.1 แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามเป้าหมาย หรือความมุ่งหวังของการกระทำเป็น 2 ประเภท

1.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงาน คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จ อยากได้การยกย่อง ย่อมทำงานหนักกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งทำงานเพียงเพื่อเห็นแก่สินจ้างรางวัล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในความต้องการความสำเร็จ ซึ่ง Murray กล่าวว่า หมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ ความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งใจ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็คือ ชอบทำสิ่งที่ยาก สลับซับซ้อนติดต่อกันไปเป็นเวลายาวนานโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

ลักษณะพฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะคือ

1.1.1.1 เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์

1.1.1.2 เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ คือไม่เลียนแบบผู้อื่นโดยใช้ความคิดของตน

1.1.1.3 เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งจะแข่งขันกับมาตรฐานอันสูงเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นความต้องการที่จะทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับมิตรภาพ

2.1 การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด มี 2 ลักษณะคือ

2.1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากแรงกระตุ้น อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้ ความสนใจ ความพอใจที่ได้กระทำสิ่งที่ตนพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองในตัวบุคคลจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า

2.1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแรงดันของสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือในความสำเร็จของการทำงาน ความนิยมชมชอบผู้อื่น การให้รางวัล และการลงโทษ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

กิติมา ปรีดีดิลก (2542 : 278-279) ได้ชี้แจงถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อบุคคลเพิ่มเติมจากการศึกษาของเอกชัย กี่สุขพันธ์ และเจมส์ ว่า 1.ช่วยให้บุคคลสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆกัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้ดีขึ้น 2.ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน และการพิจารณาความดีความชอบ 3.ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงาน 4.ทำให้บุคคลมีพลังผลักดันให้ต่อสู้ดิ้นรน มีความทะเยอทะยาน 5.ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6.ทำให้บุคคลมีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น 7.ทำให้บุคคลเกิดอุทิศตนเพื่องาน และ 8.ทำให้บุคคลทำงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

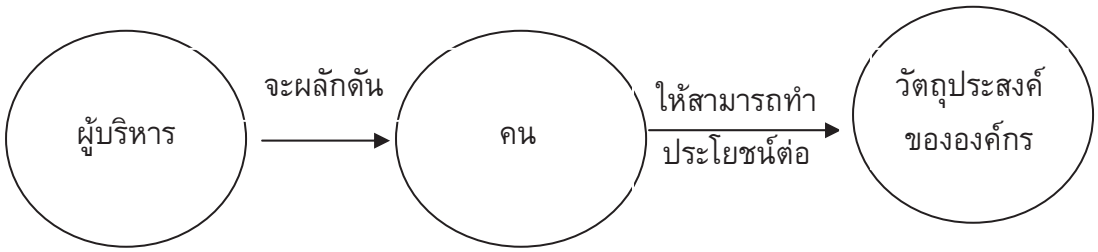
4. เครื่องมือหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 29-35) ได้กำหนดเครื่องมือหรือสิ่งที่จะใช้จูงใจไว้ ดังนี้

4.1 เทคนิคในการควบคุมงาน (supervisory techniques) เทคนิคที่ใช้ในการควบคุมงานนั้น แบ่งเป็น 2 วิธีคือ

4.1.1 Negative Motivation Method หรือ แบบไม่มีการเอาใจคนงาน

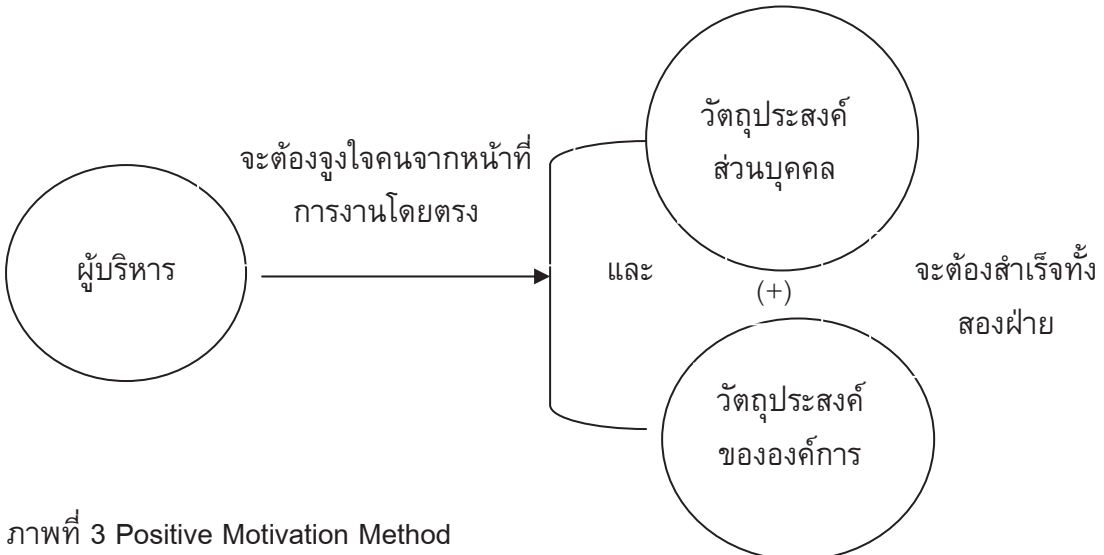
4.1.2 Positive Motivation Method หรือ แบบมีการเอาใจคนงาน



ภาพที่ 2 Negative Motivation Method

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. พิมพ์ครั้งที่10. (กรุงเทพฯ: ประชุมการช่าง, 2546).

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า Negative Motivation Method คือ ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบทางเดียว คือ การสั่งการต่อพนักงานโดยให้ความสำคัญต่องานเป็นหลักใหญ่ และจะพยายามปรับพนักงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่จำเป็นของงานเพื่อตอบสนองเฉพาะวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยพนักงานไม่สามารถสื่อสารตอบกลับมายังผู้บริหารถึงความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดการเบื่องาน และต้องการเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีการตอบวัตถุประสงค์ของพนักงาน



ภาพที่ 3 Positive Motivation Method

ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 10. (กรุงเทพฯ: ประชุมการช่าง, 2546)

จากภาพที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า การใช้ Positive Motivation Method คือ การที่ผู้บริหารมีความต้องการให้พนักงานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารมีการวางเงื่อนไขของงานพร้อมกับเงื่อนไขความต้องการของพนักงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้พร้อมกัน เช่น ถ้าหากผู้บริหารจัดสภาพการทำงานที่ดีและจูงใจให้พนักงานเห็นทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และจัดให้เขาอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ขวัญของพนักงานจะดี พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น องค์กรก็จะบรรลุวัตถุประสงค์

จากการวิเคราะห์ในภาพที่ 2 และ ภาพที่ 3 ดังกล่าวสรุปได้ว่า หากผู้บริหารมีระบบการทำงานด้วยการสื่อสารทางเดียว คือ การสั่งการให้พนักงานทำงานเพื่อตอบแทนวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพนักงานไม่สามารถสื่อสารกลับมายังตัวผู้บริหารได้ว่าตนเองก็ต้องการสิ่งตอบแทนหรือสิ่งจูงใจนั้น จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดการย้ายงานไปองค์กรอื่นๆมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรใช้หลักการบริหารที่เน้นทั้งงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ไปพร้อมกันหรือกำหนดเป็นเงื่อนไขของการจูงใจเอาไว้ และต้องชี้แจงให้พนักงานทราบว่า หนทางที่เขาจะได้รับการตอบสนองในสิ่งต่างๆนั้นจะได้มาก็ต่อเมื่อเป้าหมายขององค์กรสำเร็จผลด้วย

4.2 การใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการใช้เทคนิคในการควบคุมพนักงาน ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเสมอ ถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่เกินกว่าที่เหมาะสมแล้ว หรือใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดอาจส่งผลกระทบต่อขวัญของพนักงานได้ พฤติกรรมในทางขัดแย้ง ขัดขืน หรือไม่ให้ความร่วมมือก็อาจเกิดขึ้นได้

4.3 การให้ผลตอบแทนเป็นตัวเงินหรือที่สามารถดีค่าเป็นเงินได้ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นตัวเงินจะมีความสัมพันธ์กับการช่วยให้มีการใช้อำนวจหน้าที่ได้ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวเงินดังกล่าวให้ได้ทั้งทางตรง ด้วยการให้ผลตอบแทนในทางค่าจ้างเงินเดือน และโบนัส หรืออาจให้ทางอ้อม เช่น สวัสดิการ การให้บริการด้วยอาหาร ที่พัก เป็นต้น นอกจากสิ่งที่กล่าวมาแล้ว อาจเป็นไปได้ในรูปของส่วนแบ่งกำไร การให้หยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันหยุดอื่นๆ โดยได้รับค่าจ้างปกติ การให้บริการทางการแพทย์ เบี้ยบำเหน็จ บำนาญ และการให้ได้รับการประกันชีวิตต่างๆ หรือการให้ได้รับการฝึกอบรมต่างๆ นอกจากนี้ยังอาจรวมไปถึงการให้สิทธิพิเศษในการซื้อของถูกหรืออื่นๆ

4.4 ผลตอบแทนอื่นๆที่มิใช่ตัวเงิน พนักงานทุกคนย่อมต้องการความต้องการที่มิใช่ตัวเงินเช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานอาจต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังที่จะให้มีฐานะตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือหวังที่จะได้รับความมั่นคงที่จะมีความชำนาญในอาชีพบางอย่างยิ่งขึ้น การให้เงินเดือนที่สูงขึ้นโดยให้ตำแหน่งเดิมจึงอาจไม่ใช่สิ่งที่พนักงานต้องการ จากการพิจารณาถึงความต้องการทางใจในระดับที่สูงขึ้น พนักงานอาจต้องการสิ่งต่างๆ และผู้บริหารที่ต้องการจูงใจให้ได้ผลก็ต้องคำนึงถึงทางเลือกเหล่านี้เสมอ เช่น โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน การปกครองโดยใช้วิธีแบบพ่อกับลูก การให้เกียรติและถือเป็นกันเองกับพนักงาน การจัดให้มีลักษณะที่ดีจะตอบสนองความต้องการทางใจของพนักงานได้ การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของการให้ร่วมตัดสินใจหรือร่วมให้ข้อเสนอแนะและการใช้วิธีการจัดการโดยวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แฮนสัน (Hanson Mark.E., อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เศาภายน, 2547 : 95) ได้นำเสนอทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories Of Motivation)
2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories Of Motivation)

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories Of Motivation)

ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจเกิดจากความต้องการ หรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทฤษฎีเนื้อหามีจุดเน้นว่า ความต้องการทางกายภาพและจิตวิทยา เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นความต้องการและพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้น อย่างไรก็ตามความต้องการของบุคคลไม่คงที่ ดังนั้น สิ่งที่ใช้จูงใจบุคคลในวันนี้อาจไม่มีผลในการจูงใจบุคคลนั้นในวันข้างหน้า โดยทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจที่เป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์

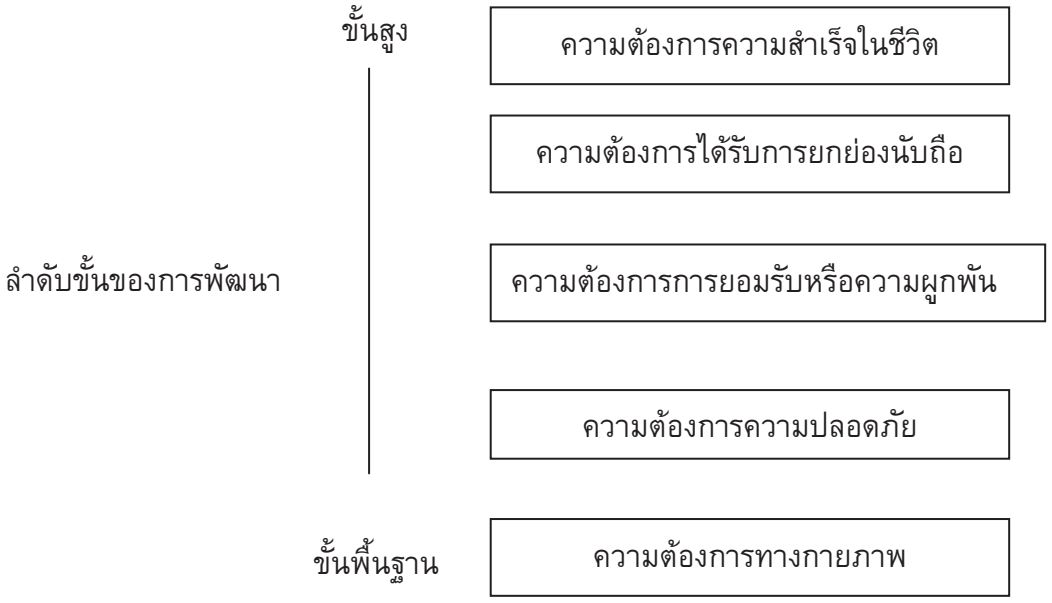
1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy Of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, อ้างถึงใน กรกมล ทองประชาญ, 2553 : 23) ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจว่า อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และ

ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆเพื่อสนองความต้องการเพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ขั้น ดังภาพที่4



ภาพที่ 4 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
ที่มา : Maslow A. Motivation and Personality. (New York: Harper and Row Publisher, 1970).

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance Needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีคนยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นเมื่อทำงานเสร็จ ต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม และสังคมรวมถึงองค์กรที่ตนทำงานอยู่ยอมรับ และให้การยกย่อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์

แอลเดอเฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1972 : 183-189) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง ความต้องการหลาย ๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1.2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

1.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคล เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

1.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์

แมคคลีแลนด์ (McClelland, อ้างถึงใน อำนวย แสงสว่าง, 2536) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆแล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

1.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

1.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน เพื่อแสวงหาความเป็นผู้นำ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะต้องการทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1.3.3.1 งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.3.3.2 ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

1.3.3.3 ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

1.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน กรกมล ทองประชาญ, 2553 : 26-27) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและด้านการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1.4.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1.4.1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.4.1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำงานสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.4.1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจน่าทำ

1.4.1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.4.1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.4.1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

1.4.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1.4.2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

1.4.2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.4.2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

1.4.2.4 ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำรวมถึงสภาพการณ์ของที่ทำงาน

1.4.2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสม

1.4.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

1.4.2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

1.4.2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

1.4.2.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

1.4.2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories Of Motivation) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหารเพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรมของบุคคล

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories Of Motivation)

ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories Of Motivation) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงานและการตัดสินใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎีในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะ

1.1 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)

1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

1.1 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adam, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2546 : 381) เป็นทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถ และผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น อดัม กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอว่า บุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคแสดงดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt Positive Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกัน ซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไป เช่น ลดความพยายามในการทำงาน มาสายและขาดงาน

1.1.2 ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับ เช่น ขอขึ้นเงินเดือน หรือ ขอเลื่อนตำแหน่ง

1.1.3 ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน

1.1.4 เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps For Managing The Equity Process) มีดังนี้

1.1.1 ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity Comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

1.1.2 คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

1.1.3 สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

1.1.4 สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

1.1.5 สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจูงใจเกิดการรับรู้ว่า รางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวข้างต้น และจากการวิจัยพบว่า ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจและจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป และถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่าง เช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงานเพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยวรูม (Vroom, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546 : 381) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดยวรูม มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วรูมได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance	หมายถึง	ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น
I = Instrumentality	หมายถึง	ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)
E = Expectancy	หมายถึง	ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย โดย

1.2.1 สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขาให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็นและระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

1.2.2 ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่งๆ จะแตกต่างในแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่แสดงออก แม้จะจัดให้บุคคลปฏิบัติงานชนิดเดียวกันใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกัน โดยผลการปฏิบัติงานของบุคคลมีหลายองค์ประกอบดังอธิบายได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันเทนด์ และออสบอร์น (เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันเทนด์ และออสบอร์น, อ้างถึงใน วิยะดา เงินศรี, 2547) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวรูมและพอตเตอร์ พอสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน ถึงแม้ว่าจะแยกออกเป็นคนละเรื่อง เนื่องจากผลการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

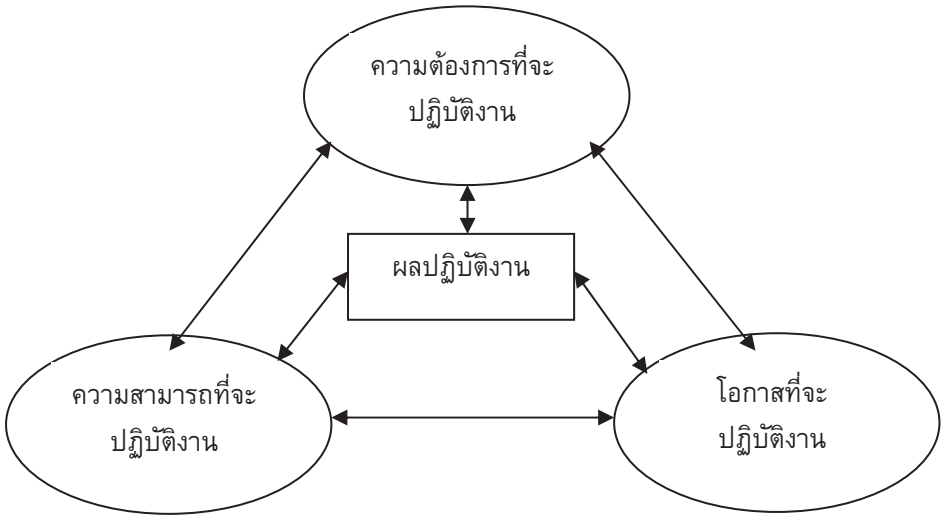
1.2 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วยจึงจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

1.3 ความพยายามในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความพยายามในการทำงานเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป แรงจูงใจในการทำงานมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานของบุคคลหรือความสามารถที่จะสร้างงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานของเชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันเทนด์ และออสบอร์น สามารถแสดงออกมาเป็นสมการผลการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล X ความพยายาม X การสนับสนุนจากองค์กร

จากสมการจะเห็นได้ว่า ตัวประกอบทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในขณะที่บลูมเบอร์กและพรินเกิล (Blumberg and Pringle) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ว่าเกิดจากความสัมพันธ์ของหน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ที่มา : Blumberg and Pringle, อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์, 2544), 52.

จากภาพที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเกิดจากบุคคลมีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ มีโอกาสในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นบุคคลจะต้องมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเรียกความต้องการในการปฏิบัติงานว่า การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

จากแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันเทนด์และออสบอร์นและแนวคิดของบลูมเบอร์กและพรินเกิล สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน คือ การแสดงความสามารถในการทำงานนั้นๆของบุคคล ตามกับโอกาสที่ได้รับและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผลการปฏิบัติงานเกิดจาก 3 องค์ประกอบ

คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน(Work Motivation) 2. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คือ สิ่งที่องค์กรสนับสนุนการทำงานในทุกด้านของพนักงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 3. ความพยายามในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยครั้งนี้ พบว่า พนักงานทุกคนได้ผ่านการคัดเลือกตามคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด ดังนั้น บริษัทจึงได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในงานตามที่บริษัทต้องการ อีกทั้งบริษัทยังสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จึงประเมินได้จากความพยายามในการทำงานของพนักงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจปะเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125-129) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 13 ประการที่ต้องคำนึงถึงในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดน้อยลงและผลตอบแทนที่ได้รับ คือความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร คือ

2.1 ด้านบุคคล ควรพิจารณาความสนใจในงาน ความถนัด ประสบการณ์ในการทำงาน ความยากง่ายของงาน ปริมาณงานมากน้อย ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนเองถนัดและมีความชำนาญก็จะเกิดความพอใจที่ได้ทำงานนั้น

2.2 ระดับรายได้หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีส่วนในการสร้างความสุข ความพอใจในการทำงาน รายได้ที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา

2.3 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า

เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพัน

2.4 ขนาดของหน่วยงาน การทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 โครงสร้างของงานเป็นความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.6 การเผยแพร่และการได้แสดงผลงาน จะทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจ มั่นใจในความสามารถของคน อีกทั้งยังจะได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ทำให้มีชื่อเสียงจากการเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่นซึ่งเป็นสิ่งจูงใจการตั้งใจทำงานให้ดีขึ้น

2.7 ภารกิจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ได้แก่

2.7.1 ความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนในเรื่องของกำไรหรือขาดทุน

2.7.2 มีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ทำมีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

2.7.3 มีความมั่นคงในงาน ซึ่งถือเป็นหลักประกันให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่างานของเขาจะช่วยให้เขามีความสุขได้ตลอดชีวิตโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว

2.8 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลากอาชีพ แต่มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่าอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2.9 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด

2.10 สถานที่ทำงาน การจัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจ อยากทำงาน

2.11 สัมพันธภาพของคนในหน่วยงานจะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้งได้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ การทัศนศึกษาและการประชุมสัมมนา

2.12 การมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยแก่พนักงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีเนื่องจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงศักยภาพของตนเองและนำมาเป็นแรงขับบันดาลใจ ทำให้เกิดพลังในการทำงาน สร้างสรรค์งานและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องใช้ความสามารถตั้งแต่การใช้ทักษะง่ายไม่ซับซ้อนจนถึงระดับงานที่ต้องใช้ความสามารถ ใช้ทักษะที่ยากและซับซ้อนมาก รวมทั้งมีขอบข่ายของงานกว้างและลึก การที่องค์กรจะทราบว่าพนักงานคนใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือนสวัสดิการในขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) จึงจะทำให้ทราบว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ตามความต้องการของหน่วยงานของบริษัทหรือไม่ สรุปง่ายๆก็คือ ผลงานที่ได้รับคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่หน่วยงานหรือบริษัทจ่ายให้หรือไม่

ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นเรื่องเฉพาะตัวพนักงาน ดังนั้นจึงเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความบกพร่องทางร่างกาย (Deficiency) และความสามารถ (Ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อว่าคนที่มีการศึกษาดีมีบุคลิกดีหรือความไม่พิการน่าจะทำงานได้ดีกว่าคนที่มีคุณสมบัติตรงข้าม แต่ในปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนไปการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น (Results Oriented) และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ในอนาคตมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะมีการประยุกต์ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลงานได้จริงและนำผลที่ได้ไปเป็นตัวแปรในการให้รางวัลตอบแทน ที่ผ่านมาลักษณะงานที่ให้ความสำคัญกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดเป้าหมายงานเป็นหลักคือ งานขาย งานการตลาด ส่วนงานในสาขาอื่นยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าใดนัก ทั้งๆที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานแบบ 360 องศา ยึดเป้าหมาย โดยพยายามนำการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์มาใช้แต่ก็กระตือรือร้นที่จะนำมาใช้กันพักหนึ่ง วิธีการที่กระทำกัน คือให้พนักงานกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนแต่พอถึงฤดูการประเมินผลการปฏิบัติงานกลับประเมินผลที่พฤติกรรม(Behavior Evaluation) การทำงานของพนักงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่มีผู้ใดออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดความสำเร็จหรือการดูผลงานกันที่ผลลัพธ์กันอย่างจริงจัง รวมทั้งยังไม่มีวิธีการปรับเงินเดือนที่สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบยึดผลลัพธ์เป็นความสำเร็จอย่างแท้จริง

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรก คือ เน้นเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Results Oriented) ประการที่สอง คือ ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goals or Objectives) และ ประการที่สาม คือ ต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (Mutual Goal Setting Between Supervisor and Employee) ทั้งนี้

เพราะเชื่อว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงานแล้ว วิธีการเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายช่วยลดความสับสนในการทำงานเพราะพนักงานจะรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะบรรลุเป้าหมายงาน ในการบริหารงานหากใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแต่อย่างเดียวแล้วนับว่าใช้เครื่องมือนี้ไม่ได้ และถือว่าเป็นการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรไปอย่างน่าเสียดาย โดยหลักความเป็นจริง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานแต่อย่างเดียวเพราะผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่ามากต่อการพัฒนาพนักงานและมีคุณค่าต่อการบริหารงาน ดังนี้

3.1 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม

3.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน

3.3 เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายในองค์กร ทั้งในแง่มุมของการบริหารเงินเดือนค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ องค์กรใดบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

3.4 เพื่อให้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาพนักงาน กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาพนักงาน ได้แก่

3.4.1 ช่วยในการตัดสินในการสนับสนุนพนักงานที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3.4.2 ช่วยคัดพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์กร

3.4.3 ได้ข้อมูลความต้องการฝึกอบรมและช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา

3.4.4 เป็นข้อมูลเพื่อการโอนย้าย

3.4.5 เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม (Justify Merit Increases) และ

3.4.6 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

3.5 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน

3.6 เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.7 เพื่อเป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่ยุติธรรมแล้วคนดีมีความสามารถก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา ที่สุดผู้บังคับบัญชาต้องทำงานนั้นด้วยตนเองและทำงานหนักมากขึ้น

3.8 เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ของพนักงาน และลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น

3.9 ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร กล่าวคือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานว่ายุติธรรมหรือไม่ มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือไม่ หรือถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของผู้ประเมิน เช่น กีดกันคนดีมีความสามารถหรือใช้เพื่อเหตุผลส่วนตัวบางอย่างบางประการ ฯลฯ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะได้ใช้เป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อป้องกันมิให้ปัญหาลุกลามจนยากที่จะแก้ไข

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงศักยภาพของตนเองและนำมาเป็นแรงขับบันดาลใจเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของงาน (Validity) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ ประการแรก คือ เน้นเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Results Oriented) ประการที่สอง คือ ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Focus on Goals or Objectives) และประการที่สาม คือ ต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน (Mutual Goal Setting Between Supervisor and Employee) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

1. ความเป็นมาของธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

การสำรวจขุดเจาะปิโตรเลียมในประเทศไทยระยะแรก ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐบาลทั้งหมดซึ่งการสำรวจยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร รัฐจึงได้เปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเข้ามาขอสิทธิการสำรวจได้ และบริษัทUnion Oil Company Of

California (ปัจจุบัน คือ บริษัท Unocal) เป็นบริษัทที่ได้รับสิทธิการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในภาคอีสาน ได้ทำการขุดเจาะหลุมปิโตรเลียมหลุมแรกที่ดำเนินงานโดยบริษัทเอกชนต่างชาติในเมืองไทยแต่ไม่พบปิโตรเลียม บริษัทฯจึงคืนสิทธิในพื้นที่ทั้งหมด ต่อมาในปีพ.ศ.2510 ไทยได้ออกประกาศเชิญชวนเอกชนให้มายื่นขอสิทธิการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในเขตไหล่ทวีป (อ่าวไทย) และในทะเลอันดามัน หลุมเจาะหลุมแรกในอ่าวไทยที่ประสบความสำเร็จพบปิโตรเลียมดำเนินการโดยบริษัท Union Oil (บริษัท Unocal ปัจจุบัน) โดยพบทั้งก๊าซธรรมชาติและก๊าซธรรมชาติเหลว ซึ่งเดิมบริษัทคาดว่าจะขุดพบน้ำมัน ทำให้บริษัทคาดว่าอาจไม่คุ้มทุนในการสำรวจและผลิตก๊าซจากอ่าวไทย เนื่องจากในเวลานั้นยังไม่มีตลาดของก๊าซธรรมชาติและก๊าซธรรมชาติเหลวในประเทศ จึงทำให้บริษัทฯทำความตกลงขายก๊าซให้กับการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน และการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผลสำเร็จ[2]

แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้ความสำเร็จของการสำรวจขุดเจาะปิโตรเลียมนั้นจะต้องประกอบด้วยความร่วมมือของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งในการสำรวจขุดเจาะปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติให้กับโครงการนั้นๆด้วย และในประเทศไทยมีบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติไม่กี่แห่งเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทหรือสาขาย่อยโดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ในต่างประเทศ ซึ่งบริษัทฯจะมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ โดยมีหน้าที่ในการวางแผน ออกแบบ ทำการสำรวจ ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ เก็บรวบรวมข่าวสารและสถิติ วิเคราะห์และประเมินข้อมูล ประมาณการค่าใช้จ่ายต่าง ๆและการให้คำปรึกษาตลอดทั้งโครงการจากวิศวกรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงานสูงให้กับโครงการสำรวจและขุดเจาะแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติของภาครัฐและภาคเอกชน

2. ขอบเขตของการบริการ

บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยแห่งนี้ มีขอบเขตของการบริการในธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ ดังนี้

---

[2] กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน, วิชาการปิโตรเลียม [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 23 พฤษภาคม 2554,เข้าถึงได้จาก http://www.dmf.go.th/dmfweb/index.php?option=com_content&view=article&id=184&Itemid=11&lang=th

2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ (Feasibility Study) โครงการวางท่อก๊าซธรรมชาติ เหมือนโครงการโดยทั่วไป ที่มีการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการทั้งทางด้านเทคนิคและเศรษฐศาสตร์รวมไปถึงสิ่งแวดล้อม ปริมาณสำรองก๊าซจะต้องมีเพียงพอ ต้นทุนต้องเหมาะสมและการลงทุนจะต้องมีกำไร ทำการวิเคราะห์เส้นทางท่อ ขนาดท่อและทำการประมาณราคา เพื่อนำไปคิดต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการแล้วก็จะเสนอโครงการเพื่ออนุมัติ

2.2 งานออกแบบวิศวกรรมพื้นฐาน (Basic Engineering) กระบวนการทางการออกแบบเบื้องต้น เพื่อหารายละเอียดเพิ่มขึ้น ทำการวิเคราะห์ ขนาด ความหนาของท่อ ชนิดวัสดุของท่อที่ละเอียดยิ่งขึ้น ทำการสำรวจทางภาคสนาม เพื่อเก็บข้อมูลแนวเส้นท่อ เพื่อใช้ในการกำหนดเส้นท่อ ตรวจดูว่ามีสิ่งกีดขวางหรืออุปสรรคหรือไม่ มีการเก็บตัวอย่างดิน (Geo Technical Survey) เพื่อนำมาวิเคราะห์ในห้องทดลองเพื่อหาค่าท่อมักจะได้รับการป้องกันการผุกร่อนภายนอกจากการหุ้มด้วยวัสดุ เช่น Three Layer Poly Ethylene,Fusion Bond Epoxy หรือวัสดุพอกเพื่อป้องกันการกัดกร่อนอื่นๆ และยังมีระบบ Cathodes Protection โดยใช้ Zn/Al Anode ที่ทำหน้าที่ช่วยผุกร่อนแทน (Sacrificial Anode) โดยส่วนมากท่อจะพอกด้วยคอนกรีตเพื่อเพิ่มน้ำหนักทำให้เกิดความมั่นคงเมื่อวางอยู่ที่พื้นทะเล และยังป้องกันแรงกระทำจากภายนอกแก่ตัวท่อ ซึ่งสามารถสรุปกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ทบทวนแบบภูมิสถาปัตย์และแนวท่อก๊าซ

2.2.2 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำงานออกแบบและวิเคราะห์ระบบท่อส่งก๊าซ

2.2.3 จัดทำคู่มือการออกแบบ (Design Basic Manual-DCM)

2.2.4 จัดทำงานศึกษาความเป็นอันตรายและความสามารถในการปฏิบัติงานเบื้องต้น (Preliminary Hazard and Operable Study-“Pre-HAZOP”)

2.2.5 จัดทำแผนการทำโครงการ (Project Execution Plan)

2.2.6 จัดทำงบประมาณโครงการ (Project Cost Estimate)

2.2.7 จัดทำกำหนดโครงการและแนวทางปฏิบัติ

2.2.8 จัดทำเอกสารประกวดราคา การประเมินผลและแจ้งผลการประกวดราคา

2.2.9 จัดทำรายงานโครงการ

2.2.10 จัดทำเอกสารขออนุญาตกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 การออกแบบรายละเอียด (Detail Engineering) ทางเจ้าของโครงการอาจจะว่าจ้างให้บริษัทผู้ออกแบบเป็นผู้ดำเนินการหรือให้ผู้รับเหมาซึ่งมักจะเป็นในรูปแบบEPC (Engineering Procurement and Construction) เป็นผู้ดำเนินการ การคำนวณรายละเอียดทางวิศวกรรมโดยออกแบบเพื่องานก่อสร้างและติดตั้งมีการวิเคราะห์ที่ละเอียดยิ่งขึ้นโดยทำการ

วิเคราะห์การรับแรงในสภาพต่างๆ การวิเคราะห์Stressในท่อ ตัวอย่างเช่น On Bottom Stability Design, Pipeline Allowable Free Span, Lateral Buckle Analysis, Expansion Loop Analysis, Riser Fatigue Analysis เป็นต้น การคำนวณการติดตั้ง (Installation Analysis) ใช้ข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลเรื่องความลึก ระดับน้ำ คลื่น ข้อมูลดิน มาใช้ในการคำนวณเพื่อที่จะวางท่อได้อย่างปลอดภัย การออกแบบกระทำโดยใช้ข้อกำหนดทางวิศวกรรม และ Standard Code ต่างๆ เช่น API, DNV, ASME, ASTM, BS, NACE เป็นต้น

2.4 เป็นที่ปรึกษาทางด้านการก่อสร้างท่อก๊าซธรรมชาติ (Construction)

3. วิสัยทัศน์

ลูกค้าของบริษัท ผู้ถือหุ้น และพนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุดในด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และความเชื่อถือได้ การส่งเสริมนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี บริษัทต้องการให้เป็นที่รู้จักเกี่ยวกับ

3.1 คุณภาพการบริการ ความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3.2 คุณค่าของความซื่อสัตย์และความโปร่งใสของพนักงานบริษัท

3.3 ความสำเร็จในการกำกับดูแลกิจการเมื่อเทียบกับมาตรฐานสูงสุด

3.4 การสนับสนุนและส่งเสริมด้านมนุษยชน

3.5 การส่งเสริมการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทต้องการมอบ:

3.5.1 การสร้างมูลค่าของโครงการตลอดจนต้นทุนและการวางแผนที่เหมาะสม และการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 ผลตอบแทนในระยะยาวสูงสำหรับผู้ถือหุ้น

3.5.3 การพัฒนาโอกาสสำหรับสมาชิกในกลุ่มทุกคน

3.5.4 นวัตกรรมเทคโนโลยีและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.5.5 สร้างมูลค่าให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

4. จริยธรรมทางธุรกิจและจรรยาบรรณ

บริษัทต้องการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นที่ฐานของความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมและเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พนักงานทุกคนของบริษัทต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพตามมาตรฐานสูงสุดที่กำหนด

5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

5.1 หลักการทั่วไป

5.1.1 พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบริษัทและบริษัทต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามกฎหมายไทยกำหนด

5.1.2 พนักงานต้องตระหนักถึงบริษัทเป็นสำคัญและปฏิบัติตามวิธีการขั้นตอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามนโยบายและโปรแกรมอย่างดีที่สุด เพื่อคุณภาพในการบริการของบริษัท ความเคารพ ความสามัคคีในหมู่คณะ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 นโยบายในการจ้างงาน

5.2.1 คุณสมบัติของพนักงาน

5.2.1.1 อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี

5.2.1.2 มีพฤติกรรมที่ดี แต่งกายเหมาะสม สะอาด เรียบร้อย

5.2.1.3 มีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ไม่เป็นโรคติดต่อ

5.2.1.4 ไม่ติดยาเสพติด หรือเป็นพิษสุราเรื้อรัง

5.2.1.5 ไม่เล่นการพนัน หรือติดการพนักงาน หรือมีหนี้สินมากเกินความสามารถในการชำระคืน

5.2.2 พฤติกรรม

5.2.2.1 ต้องเป็นผู้ที่ทำงานของตนเองด้วยแข็งขัน

5.2.2.2 ต้องเป็นผู้ที่ยอมรับในนโยบาย หลักการและแผนการดำเนินงานของบริษัท

5.2.2.3 ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม ส่งเสริมและสนับสนุนงานหรือกิจกรรมของบริษัทอย่างเต็มที่

5.2.2.4 ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.2.2.5 ต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานอันดีกับผู้บริหาร เพื่อนพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5.2.2.6 ต้องเป็นผู้ที่ทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทกำหนด

5.2.2.7 ต้องเป็นผู้ที่ไม่สร้างปัญหาหรือความเข้าใจผิดในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5.3 ประเภทของพนักงาน

บริษัทมีนโยบายในการจ้างพนักงานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

5.3.1 พนักงานภายใต้การทดลองงาน หมายถึง พนักงานที่ตกลงจ้างงานและกำหนดให้มีการทดลองทำงานเป็นเวลา 90 วัน จากนั้นจะได้รับการแจ้งให้พนักงานเริ่มต้นการจ้างงานเป็นพนักงานของบริษัท

5.3.2 พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว และบริษัทตกลงจ้างงานเป็นการถาวรจนกระทั่งการจ้างงานสิ้นสุดลงหรือถึงวัยเกษียณ

5.3.3 พนักงานชั่วคราว หมายถึง พนักงานที่บริษัทจ้างงานเพื่อทำงานเฉพาะในโครงการ ซึ่งมีการจ้างงานไม่แน่นอนตามปกติในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยพนักงานมีการทำงานสิ้นสุดภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี ซึ่งมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร

5.4 การแต่งตั้งพนักงาน

5.4.1 บริษัทมีการแต่งตั้งพนักงานตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน

5.4.2 พนักงานจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างตามสัดส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.4.3 ในกรณีที่บริษัทไม่สามารถแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ บริษัทจะต้องแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยต้องไม่ลดเงินเดือนหรือค่าจ้างใดๆ

5.5 การโอนย้ายหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงาน

บริษัทของสงวนสิทธิ์ในการโอนย้ายพนักงานไปในตำแหน่งใดๆ หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งบริษัทพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสม มีความเป็นธรรมและความยุติธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

การโอนย้ายหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของพนักงานอาจจะปฏิบัติงานอยู่ในส่วนเดียวกัน หรือไปยังส่วนที่แตกต่างกันหรือแผนกที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ให้รวมถึงการโอนไปยังบริษัทในเครือ สาขา หรือสำนักงานจังหวัดของบริษัท

5.6 วันทำงาน ชั่วโมงทำงานปกติ และเวลาพัก

5.6.1 วันทำงาน พนักงานทุกคนทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์

5.6.2 ชั่วโมงทำงานและช่วงเวลาพัก

พนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหม่ต้องทำงานตามเวลา ดังนี้

วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 8.00-17.00 น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน เวลา 12.00-13.00 น.

พนักงานรายเดือนที่ทำงานเกี่ยวกับการดูแลเว็บไซต์ต้องทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นไปตามคำแนะนำของผู้จัดการโครงการ

บริษัทของสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานได้ตลอด ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายไทยกำหนด

5.7 วันหยุดและวันหยุดพักร้อน

5.7.1 วันหยุดประจำสัปดาห์ บริษัทกำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 วัน คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์

5.7.2 วันหยุดนักขัตฤกษ์

พนักงานมีสิทธิ์หยุดในวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่กำหนดโดยบริษัท รวมถึงวันแรงงานแห่งชาติซึ่งบริษัทจะจ่ายค่าจ้างตามวันทำงานปกติ

หากวันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนไปในวันทำการถัดไป

5.7.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พนักงานได้รับสิทธิ์หยุดพักผ่อนประจำปีตามบริษัทกำหนด ดังนี้

อายุงาน 1-<5 ปี	มีสิทธิ์หยุดพักผ่อนประจำปี	12	วัน
อายุงาน 5-<10 ปี	มีสิทธิ์หยุดพักผ่อนประจำปี	15	วัน
อายุงาน 10 ปีขึ้นไป	มีสิทธิ์หยุดพักผ่อนประจำปี	18	วัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกช ใจซื่อตรง (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานในระดับบังคับบัญชามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทาง

อาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550)ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึก แจกแจงข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรัสศรี อาจศิริ (2552) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 โดยตัวแปรแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้าน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐากูร เกชิต (2551) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก แจกแจงข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น คือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดย

ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสถานภาพของวิชาชีพ

ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ (2545) ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

อันดับที่ 2 คือ ด้านความทะเยอทะยาน โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

อันดับที่ 3 คือ ด้านการรู้จักวางแผน โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาด้วยตนเองนั้น ข้าพเจ้าถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุด

อันดับที่ 4 คือ ด้านความกระตือรือร้น โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานข้าพเจ้าจะรีบทำงานให้เสร็จเรียบร้อยก่อนเสมอ

อันดับที่ 5 คือ ด้านความกล้าเสี่ยง โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ

อันดับที่ 6 คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยเรื่องที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด คือ ในการแก้ไขปัญหาทั่วๆ ไปข้าพเจ้าไม่ชอบวิธีการเดิมตลอดไป

ธารนา ธงชัย (2552) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะส่วน

บุคคลมีความสัมพันธ์ต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ

วรรณพร พึ่งวร (2551)ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร

จัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจมากำหนดกรอบแนวคิด เนื่องจาก ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจเหมาะสมกับนักบริหารและองค์กรในปัจจุบัน เพราะทฤษฎีเนื้อหาเกิดจากความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดเป็นพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน อธิบายถึงขอบเขตเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่นักบริหารจะต้องหยั่งรู้ความคิด ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเป็นสำคัญว่าเขามีคุณค่า มีเป้าหมาย หรือหวังผลกำไรอย่างไร เพราะหากไม่รู้ก็ยากที่จะจูงใจและปรับปรุงการปฏิบัติงานของเขาและแล้วนักบริหารหรือผู้ควบคุมบังคับบัญชาผู้นั้นก็จะต้องคิดสร้าง เสาะแสวงหาตลอดจนรักษาสิ่งเหล่านั้นโดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือ

หรือเครื่องล่อใจเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปตามทิศทางที่เขาปรารถนา นอกจากนั้นนักบริหารยังต้องสังเกตถึงปฏิกิริยาตอบโต้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆและนักบริหารยังต้องแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงรางวัลหรือผลตอบแทนเข้ากับพฤติกรรมได้ จากนั้นนักบริหารจะได้ปรับใช้กลุ่มทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจดังกล่าวได้กล่าวคือใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆเป็นเป้าหมายแห่งพฤติกรรมที่ต่างกันในแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจที่เป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก

แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้กับบุคคลทั่วไป ไม่ได้เน้นเฉพาะพฤติกรรมในงานหรือในองค์กร และยังมีนักพฤติกรรมศาสตร์มีความเห็นว่าทฤษฎีของมาสโลว์ยังมีจุดอ่อน ซึ่งทำให้ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ มีจุดอ่อนตามไปด้วยเนื่องจากทั้งสองทฤษฎีได้เชื่อมโยงกับทฤษฎีของมาสโลว์

ไพลิน ผ่องใส (2536 : 155-160) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้ว่า นักพฤติกรรมศาสตร์มีความเห็นว่าทฤษฎีของมาสโลว์ยังมีจุดอ่อนอยู่กล่าวคือ พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนไม่จำเป็นเสมอไปว่าจะต้องมีสาเหตุจากความต้องการอย่างเดียวกัน ความต้องการของคนไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น คนอาจมีความต้องการไม่ครบทั้ง 5 ด้านก็ได้ คนอาจมีความต้องการหลาย ๆ ระดับในเวลาเดียวกันได้

ซึ่งถ้าจะกล่าวถึงแรงจูงใจ นั่นก็คือ กระบวนการพื้นฐานทางจิตใจแสดงออกถึงความต้องการที่เริ่มจากความปรารถนา ความต้องการ ความประสงค์ จุดประสงค์เป้าหมาย การกระตุ้นความรู้สึกภายในจิตใจ สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ การกระตุ้นและจุดประสงค์ ซึ่งหากต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางตอบสนองต่อความต้องการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การตอบสนองความต้องการด้านร่างกายก็ให้ผลตอบแทนการปฏิบัติเป็นเงิน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ก็จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความต้องการทางสังคมหรือความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก็ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ความสนใจเอาใจใส่ ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ ก็โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความต้องการความสำเร็จ ก็โดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจแบบสองปัจจัย (Two-factor Theory of Motivation) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ที่กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นปัจจัย

ที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 4. ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านการบังคับบัญชา 7. ด้านสถานภาพในการทำงาน 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 9. ด้านสภาพการทำงาน และ10.ด้านความรับผิดชอบและแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจแบบสองปัจจัย (Two-factor Theory of Motivation) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก มากำหนดกรอบแนวคิดและสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยในครั้งในเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)โดยมีบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยแห่งหนึ่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วิธีที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจพื้นที่เบื้องต้นและการทบทวนวรรณกรรมกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมไปถึงกรอบแนวคิดในการวิจัยและใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

ลักษณะข้อมูล

ลักษณะข้อมูลของงานวิจัยเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) เพื่อเป็นการวัดค่าและแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จากการวัดค่าในด้านต่างๆ 10 ด้าน อันได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวน 579 คน (ฝ่ายบุคลากรของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย, 2554)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากจำนวนประชากรซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยแห่งหนึ่ง กำหนดขนาดตัวอย่างใช้แนวทางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976 : 668)

กำหนดให้

$$n = \frac{N}{1+ Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{579}{1 + (579 \times 0.05^2)}$$

กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 237.29 คน ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมของข้อมูลในการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 250 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการจับฉลากรายชื่อพนักงานในทุกแผนก

(สมศักดิ์ ศรีสันติสุข,2538:2) เพื่อให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าๆกันตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. แผนกวิศวกร	362	62.52	156
2. แผนกปฏิบัติการ	152	26.25	66
3. แผนกความปลอดภัย	13	2.25	6
4. แผนกสนับสนุนทั่วไป	52	8.98	22
รวม	**579**	**100.00**	**250**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ได้ประยุกต์มาจากทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดค่าแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

7. ด้านสถานภาพในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

9. ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

10. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ประยุกต์การวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดในการวัดความคิดเห็น/ทัศนคติของบุคคลของลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale อ้างถึงในลัดดา กิตติวิภาค, 2532: 4-5) โดยมีการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่ของประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดค่าแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีการวัดข้อมูลเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้ประยุกต์การวัดระดับผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดในการวัดความคิดเห็น/ทัศนคติของบุคคลของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale อ้างถึงในลัดดา กิตติวิภาค, 2532 : 4-5) โดยมีการกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Ended Question)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยทำการวัดค่า

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการสอบถาม โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขให้มีความเที่ยงตรง จำนวน 3 ท่าน จากการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ : 2538)

2. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยทำการตรวจสอบค่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยได้ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.850 ถึง 0.996 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Hair,et al : 2006 อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ : 2553) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

3.การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละด้าน ด้วยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการหาค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (α Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) จากการทดสอบพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.802 ถึง 0.982 ซึ่งค่าแอลฟามากกว่า 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Conbach,1974:161 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ : 2538) เมื่อได้แบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยได้นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คนต่อไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางการวิเคราะห์ข้อคำถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha	ค่า Factor
ด้านที่1 ความมั่นคงในการทำงาน	0.823	0.963 - 0.979
ด้านที่2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.808	0.953 - 0.996
ด้านที่3 นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.858	0.948 - 0.986
ด้านที่4 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	0.964	0.884 - 0.949
ด้านที่5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.857	0.926 - 0.981
ด้านที่6 การบังคับบัญชา	0.873	0.883 - 0.966
ด้านที่7 สถานภาพในการทำงาน	0.871	0.917 - 0.966
ด้านที่8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.808	0.940 - 0.989
ด้านที่9 สภาพการทำงาน	0.893	0.851 - 0.895
ด้านที่10 ความรับผิดชอบ	0.802	0.850 - 0.990
ด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	0.982	0.865 - 0.994

ขั้นตอนในการเก็บรวมรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบก่อนทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด จากนั้นผู้ศึกษาจะรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งในการแจกแบบสอบถามต้องได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ต่ำกว่าร้อยละ20 ตามเกณฑ์ของจำนวนตอบกลับแบบสอบถามของ ออเกอร์ คูมาร์ และเดย์ (Aaker,Kumar and Day: 2001)

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลแบบใช้ช่วงชั้นเท่ากันของตามแนวความของเบส (Best, 1970 : 87) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงาน/ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.)

5. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อกัน คือ แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ rxy จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า rxy ดังนี้

5.1 ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ

5.2 ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

5.3 ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของดัน (Dunn, 1972)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุด)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ต่ำกว่า 0.30) ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 250 คน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=250)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	173	69.20
หญิง	77	30.80
รวม	250	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=250)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	102	40.80
30 - 40 ปี	115	46.00
41 ปีขึ้นไป	33	13.20
รวม	**250**	**100**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	19	7.60
ปริญญาตรี	162	64.80
สูงกว่าปริญญาตรี	69	27.60
รวม	**250**	**100**
ตำแหน่ง		
พนักงานทั่วไป	73	29.20
ระดับวิศวกร.	159	63.60
ระดับหัวหน้างาน	15	6.00
ระดับผู้บริหาร	3	1.20
รวม	**250**	**100**
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ		
น้อยกว่า 5 ปี	115	46.00
5 – 10 ปี	93	37.20
11 – 15 ปี	29	11.60
16 ปีขึ้นไป	13	5.20
รวม	**250**	**100**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 25,000 บาท	50	20.00
25,001-35,000 บาท	73	29.20
35,001-45,000 บาท	71	28.40
ตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไป	56	22.40
รวม	**250**	**100**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.20 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 46.00 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับวิศวกร ร้อยละ 63.60 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 29.20

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.60	0.61	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.27	0.63	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.43	0.52	มาก
4. ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	3.15	0.71	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.65	ปานกลาง
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.39	0.73	ปานกลาง
7. ด้านสถานภาพในการทำงาน	3.29	0.71	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.28	0.66	ปานกลาง
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.56	0.63	มาก
10. ด้านความรับผิดชอบ	3.38	0.62	ปานกลาง
รวม	**3.37**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37 และ S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 และ S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56 และ S.D. = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15 และ S.D.= 0.71)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทต่างชาติเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับ	3.91	0.69	มาก
2. การได้ร่วมงานกับบริษัทต่างชาติทำให้ท่านมีความมั่นคงในการทำงานสูง	3.67	0.71	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติได้จนกระทั่งปลดเกษียณ	3.44	0.88	มาก
4. การทำงานในบริษัทต่างชาติจะไม่มีการโยกย้ายพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่สอบถามความสมัครใจของท่าน	3.57	0.79	มาก
5. บริษัทต่างชาติไม่มีนโยบายคัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงาน (Lay off) นอกเหนือจากการปฏิบัติผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท	3.41	0.93	มาก
รวม	**3.60**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 และ S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย

เรื่องที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ บริษัทต่างชาติเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.91 และ S.D. = 0.69) รองลงมา คือ การได้ร่วมงานกับบริษัทต่างชาติทำให้ท่านมีความมั่นคงในการทำงานสูง ($\overline{X}$ = 3.67 และ S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือบริษัทต่างชาติไม่มีนโยบายคัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงาน (Lay off) นอกเหนือจากการปฏิบัติผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ($\overline{X}$ = 3.41 และ S.D. = 0.93)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทต่างชาติมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.49	0.74	มาก
2. ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ	3.35	0.82	ปานกลาง
3. การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.33	0.79	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานรุ่นใหม่ได้ทำงานในระดับบริหารมากยิ่งขึ้น	3.22	0.76	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน อบรม หรือสัมมนาทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ	2.95	0.98	ปานกลาง
รวม	**3.27**	**0.63**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27 และ S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเพียงเรื่องเดียวที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.49 และ S.D. = 0.74) ส่วนเรื่องอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าใกล้เคียงกัน 2 เรื่องคือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ ($\overline{X}$ = 3.35 และ S.D. = 0.82) และการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.33 และ S.D. = 0.79)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทต่างชาติมีการประกาศนโยบายการดำเนินธุรกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.52	0.70	มาก
2. บริษัทต่างชาติเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายและแผนการดำเนินงานของบริษัท	3.35	0.73	ปานกลาง
3. นโยบายและแผนการดำเนินงานที่รับมาจากสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศสามารถนำมาประยุกต์ให้กับประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.27	0.70	ปานกลาง
4. บริษัทต่างชาติมีนโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากแต่ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน	3.48	0.67	มาก
5. บริษัทต่างชาติมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้พนักงานทราบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานในปีถัดไป	3.52	0.71	มาก
รวม	**3.43**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.43 และ S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีการประกาศนโยบายการดำเนินธุรกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 3.52 และ S.D. = 0.70) มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้พนักงานทราบเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานในปีถัดไป มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52 และ S.D. = 0.71) น้อยที่สุด คือ เรื่องนโยบายและแผนการดำเนินงานที่รับมาจาก

สำนักงานใหญ่ในต่างประเทศสามารถนำมาประยุกต์ให้กับประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27 และ S.D. = 0.70)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ และความสามารถของท่าน	3.28	0.79	ปานกลาง
2. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.82	ปานกลาง
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.06	0.90	ปานกลาง
4. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน	2.98	0.87	ปานกลาง
5. การจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.20	0.84	ปานกลาง
รวม	**3.15**	**0.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15 และ S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ และความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ = 3.28 และ S.D. = 0.79) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.24 และ S.D. = 0.82) และน้อยที่สุด คือ เรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ($\overline{X}$ = 2.98 และ S.D. = 0.87)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	3.53	0.83	มาก
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถสูง	3.49	0.78	มาก
3. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย	3.24	0.82	ปานกลาง
4. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ทำให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.38	0.78	ปานกลาง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.33	0.88	ปานกลาง
รวม	**3.39**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39 และ S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53 และ S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถสูง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.49 และ S.D. = 0.78) และน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24 และ S.D. = 0.82)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทต่างชาติมีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นสากล ทำให้มีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.47	0.73	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคกับพนักงานทุกคน	3.34	0.90	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานจากพนักงานระดับทั่วไป	3.41	0.89	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับตัวท่านหรืองานที่รับผิดชอบ ท่านสามารถขอคำปรึกษาได้	3.41	0.92	มาก
5. บริษัทต่างชาติมีระบบขอร้องเรียน และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงทราบโดยตรง	3.31	0.80	ปานกลาง
รวม	**3.39**	**0.73**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39 และ S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นสากล ทำให้มีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47 และ S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานจากพนักงานระดับทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.41 และ S.D. = 0.89) มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ บริษัทต่างชาติมีระบบขอร้องเรียน และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงทราบโดยตรง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31 และ S.D. = 0.90)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสถานภาพในการทำงาน

ด้านสถานภาพในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม	3.35	0.75	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร	3.20	0.79	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชยเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.25	0.99	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่านเสมอ	3.34	0.71	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.71	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**0.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสถานภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29 และ S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดย มีแรงจูงใจในการทำงานเรื่องการทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม ($\overline{X}$ = 3.35 และ S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่านเสมอ ($\overline{X}$ = 3.34 และ S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.20 และ S.D. = 0.79)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง และมีความเข้าใจพนักงานในทุกๆ เรื่อง	3.28	0.81	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.06	0.86	ปานกลาง
3. ในองค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.10	1.01	ปานกลาง
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.56	0.73	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว	3.41	0.83	มาก
รวม	**3.28**	**0.66**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28 และ S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56 และ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานเรื่องเพื่อนร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.41 และ S.D. = 0.83) และน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.06 และ S.D. = 0.86)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. บริษัทต่างชาติมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.59	0.81	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.62	0.78	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.52	0.71	มาก
4. มีห้องสุขาที่สะอาด และปลอดภัยไว้บริการพนักงานอย่างเพียงพอ	3.58	0.76	มาก
5. สภาพพื้นที่การทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.49	0.79	มาก
รวม	**3.56**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56 และ S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.62 และ S.D. = 0.78) เป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด รองลงมา คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.59 และ S.D. = 0.81) และน้อยที่สุด คือ เรื่องสภาพพื้นที่การทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.49 และ S.D. = 0.79)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.48	0.77	มาก
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนด	3.62	0.73	มาก
3. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ	3.39	0.74	ปานกลาง
4. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท	3.03	0.88	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อลักษณะและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	0.77	ปานกลาง
รวม	**3.38**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38 และ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62 และ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48 และ S.D. = 0.77) และน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.03 และ S.D. = 0.88)

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรตามได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาจากส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา	3.16	0.65	ปานกลาง
2. ท่านสามารถทำงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.64	0.71	มาก
3. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรของบริษัทในการทำงานตามหน้าที่ได้อย่างคุ้มค่า	3.60	0.66	มาก
4. ท่านสามารถสร้างสรรค์งานหรือพัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้	3.46	0.67	มาก
5. ท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายกำหนด	3.66	0.63	มาก
รวม	**3.50**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50 และ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.50 และ S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64 และ S.D. = 0.71) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดย

ไม่ต้องขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16 และ S.D. = 0.65)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อกัน คือ แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 16-25

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 16 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.269*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 16 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (r = 0.269)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 17 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.204*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 17 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (r = 0.204)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 18 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.282*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 18 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (r = 0.282)

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 19 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	0.060*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 19 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย(r = 0.060)

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.333*	ปานกลาง	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 20 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.333)

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 21 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการบังคับบัญชา	0.274*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 21 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (r = 0.274)

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านสถานภาพในการทำงาน	0.281*	น้อย	บวก

*p<0.05

จากตารางที่22 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย (r = 0.281)

สมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 23 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.318*	ปานกลาง	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 23 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.318)

สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 24 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	**ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่**		
	r	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทาง**
ด้านสภาพการทำงาน	0.482*	ปานกลาง	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 24 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.482)

สมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ตารางที่ 25 การทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.575*	ปานกลาง	บวก

*p<0.05

จากตารางที่ 25 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.575)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจปะเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

โดยมีสมมติฐานหลัก 10 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
2. แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
3. แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
4. แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
5. แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
6. แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
7. แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
8. แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

9. แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

10. แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยจำนวน 250 ตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย จำนวน 50 ข้อ ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย จำนวน 5 ข้อ และส่วนสุดท้ายเป็นคำถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น เมื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นที่ α= 0.951 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามส่วนที่เหลือไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจนครบจำนวน 250 ชุด ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมไปถึงการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการหาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อกันคือ แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่สามารถสรุปผลการวิจัยตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.20 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 46.00 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับวิศวกร ร้อยละ 63.60 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 29.20

2. แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากและน้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ บริษัทต่างชาติเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับ รองลงมา คือ การได้ร่วมงานกับบริษัทต่างชาติทำให้ท่านมีความมั่นคงในการทำงานสูง และน้อยที่สุด คือ บริษัทต่างชาติไม่มีนโยบายคัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงาน (Lay off) นอกเหนือจากการปฏิบัติผิดกฎ ระเบียบข้อบังคับของบริษัท

2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเพียงเรื่องเดียวที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ เรื่อง บริษัทต่างชาติมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนเรื่องอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าใกล้เคียงกัน 2 เรื่องคือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ และการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

2.3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีการประกาศนโยบายการดำเนินธุรกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้พนักงานทราบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานในปีถัดไป มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก น้อยที่สุด คือ เรื่องนโยบายและแผนการดำเนินงานที่รับมาจากสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศสามารถนำมาประยุกต์ให้กับประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.4 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ และความสามารถของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบและน้อยที่สุด คือ เรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน

2.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถสูง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากและน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.6 ด้านการบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี

แรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นสากล ทำให้มีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานจากพนักงานระดับทั่วไป มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ บริษัทต่างชาติมีระบบขอร้องเรียนและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงทราบโดยตรง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสถานภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสถานภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานเรื่องการทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่านเสมอ และเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานเรื่องเพื่อนร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ เรื่องท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด รองลงมา คือ เรื่องบริษัทต่างชาติมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและน้อยที่สุด คือ เรื่องสภาพพื้นที่การทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.10 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ เรื่องท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการทำงานเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากและน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

3. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

4. ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการปรับเงินเดือน มอบโบนัส และสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 58.35 รองลงมาจำนวน 5 เรื่อง คือ บริษัทขาดการพัฒนาอย่างเหมาะสม เนื่องจากต้องรอนโยบายจากสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ บุคลากรมีศักยภาพมักถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ทำให้บริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยขาดคนดี และมีศักยภาพ บริษัทขาดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และไม่มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน บริษัทควรจัดการจัดอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และการทำงานในบริษัทต่างชาติสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้พัฒนาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 8.33

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน : ศึกษาบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 154-170) ในด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ โดยไม่ถูกปลดให้ออกหรือถูกสั่งย้ายง่ายๆ และจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยก็มาสถานพยาบาลประกันสังคมรองรับ และได้รับความเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีพอย่างสุขสบาย มีบ้านอยู่เป็นของตนเอง มีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัย หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านนี้เป็นอย่างดี ก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นั้นเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งทั้งนี้อาจหมายถึง พนักงานจะตั้งใจทำงาน ส่งมอบงานเสร็จทันเวลา รวมถึงการจงรักภักดีต่อองค์กร และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอเฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1972 : 183-189) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 3ประการ ซึ่งทั้งนี้ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) ก็เป็นประการหนึ่งที่มนุษย์ต้องการ และเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล อันเนื่องมาจากหากมนุษย์มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ก็ย่อมที่จะต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น หากในองค์กรมีการสนับสนุนพนักงานให้พนักงานพัฒนาตนเองให้

เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้นย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเป็นไปในทิศทางบวกด้วย และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของจรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎี 2ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, Frederick, 1959 : 71-79) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง และในเรื่องนโยบายและการบริหารขององค์กรนั้นจัดเป็นแรงจูงใจในด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ดังนั้น หากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการขององค์กรมีการจัดการด้านนโยบายและบริหารที่ดีและพนักงานสามารถรับรู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาทำงานอยู่ เช่น นโยบายสวัสดิการและเงินเดือน นโยบายการจ้างงาน นโยบายการทำงาน เป็นต้น ก็ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปในทิศทางบวกด้วย และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125-129) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 13 ประการ ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนไว้ว่า ระดับรายได้หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีส่วนในการสร้างความสุขความพอใจในการทำงาน รายได้ที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา นับเป็นสิ่งที่ทุกคนคำนึงถึงในการทำงานและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานของบุคคลนั้นมีความสุข ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดน้อยลง ปราศจากการเปรียบเทียบกับบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ทำให้ผลตอบแทนที่ได้รับคือ บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของจรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125-129) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 13 ประการ ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไว้ว่า เป็นงานที่มีความน่าสนใจของงาน มีความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน มีโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปในทิศทางที่ดี และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของฐากูร เกชิต (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, Frederick, 1959 : 71-79) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง และในเรื่องการบังคับบัญชานั้นจัดอยู่ในด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene) คือ หากในองค์กรมีการจัดสายการบังคับบัญชาให้มีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ทุกคนก็จะสามารถรับรู้ตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของตนเอง อาทิ เช่น ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ผู้เป็นผู้บังคับบัญชาควรปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม มีความเสมอภาค เมื่อลูกน้องมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบหรือตัวท่าน ก็สามารถขอคำปรึกษาได้ และควรมีระบบรับข้อร้องเรียนที่ส่งตรงถึงผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้รักษาคนในองค์กรไว้ได้ เพราะคนในองค์กรจะตั้งใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน กล้าแสดงความคิดเห็น ปราศจากความกดดันและรู้สึกถึงความอบอุ่นที่มีในองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลนั้นเป็นไปในทิศทางที่ดี และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของฐากูร เกชิต (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 154-170) ในด้านความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) แสดงให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์มีการยกย่องตนเองว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่เหนือกว่าบุคคลอื่น รวมถึงความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการให้บุคคลอื่นสรรเสริญและนับหน้าถือตา อันจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อชักชวนทำสิ่งใดก็จะร่วมมือด้วยเสมอ และหากกล่าวถึงในด้านการทำงาน เมื่อมนุษย์ได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ว่าตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ก็ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและผลลัพธ์ที่ดีนั้นจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานตาม

บทบาทหน้าที่ และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (David I. McClelland, 1985 : 590-600) ที่ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) และความต้องการอำนาจ(Need for power (nPower)) ซึ่งหากจะกล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรนั้น ก็จะสอดคล้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ เรื่องความต้องการความผูกพันนั่นหมายถึง มนุษย์ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่ง

หากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันกันสูงก็ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรนั้นสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร พึ่งวร (2551) ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125-129) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 13 ประการ ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเรื่องสถานที่ทำงานไว้ว่า เป็นการจัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม รวมถึงการมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยแก่พนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานได้ทำงานและสัมผัสกับบรรยากาศที่กล่าวถึงนี้ ก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศให้คนในหน่วยงานมีความสบายใจ อยากทำงาน มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวก ก็นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่ดี และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของดาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. จากการทดสอบสมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, Frederick, 1959 : 71-79) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง และในเรื่องความรับผิดชอบนั้น จัดเป็นปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับควมเชี่ยวชาญของตนเองแล้วนั้นก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นไปในทิศทางที่ดีด้วย และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรัสศรี อาจศิริ (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของธารนา ธงชัย (2552) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด

หนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กรของท่านและในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ประโยชน์ทางด้านทฤษฎี

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจแบบสองปัจจัย(Two-factor Theory of Motivation) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Frederick, 1959 : 71-79) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่งเป็นทฤษฎีที่ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และยังเป็นปัจจัยบำรุงรักษาพนักงานในองค์กรให้คงอยู่และมีความสุขกับการทำงาน จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการทำงาน 10 ด้านและตัวแปรตามคือผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการศึกษาตัวแปรอิสระที่แตกต่างจากงานวิจัยของท่านอื่นๆที่โดยส่วนใหญ่จะศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

และตัวแปรตาม คือแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจวางโครงข่ายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ จึงทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากงานวิจัยของท่านอื่นๆ

2. ประโยชน์ทางด้านการจัดการ

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาและประยุกต์ใช้กับองค์กร

2.1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องบริษัทต่างชาติเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับในระดับมาก ดังนั้น บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ควรสร้างฐานความเชื่อมั่นในเรื่องความมั่นคงในการทำงานกับบริษัทต่อไปให้กับพนักงานโดยอาจจะเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานเสมือนดังผู้ถือหุ้นของบริษัท พนักงานจะได้รู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อองค์กร

2.1.2 ด้านสภาพการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังนั้นบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ควรมีการออกแบบและจัดพื้นที่ในการทำงานให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงานและมีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย หรือในอนาคตอาจมีการวางระบบการขยายพื้นที่การทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

2.1.3 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องบริษัทต่างชาติมีการประกาศนโยบายการดำเนินธุรกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ในระดับมาก บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ควรประยุกต์นโยบายและแผนการดำเนินงานที่รับมาจากสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศให้สอดคล้องการสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้นโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตลอดจนให้พนักงานรู้สึกว่าการบริหารขององค์กรเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงองค์กร

2.2.1 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ในเรื่องค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ดังนั้น บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติใน

ประเทศไทยควรกำหนดเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำการศึกษาและเปรียบเทียบอัตราเงินของในแต่ละตำแหน่งงานกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ และบริษัทที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับบริษัท

2.2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง เรื่องท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน อบรม หรือสัมมนาทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ ดังนั้น บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ควรกำหนดหลักสูตรการอบรมของทุกตำแหน่งงาน (Training Need) และกำหนดแผนงานการอบรมประจำปีประกาศให้พนักงานทราบ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับการอบรมอย่างเสมอภาคกัน องค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง เรื่องท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้น บริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ควรกำหนดให้มีระบบสอนงาน (Coaching) และจัดให้พนักงานในระดับหัวหน้างานทุกคนได้รับการอบรมให้หลักสูตรการเป็นหัวหน้างานที่เป็นเลิศ เพื่อให้หัวหน้างานทุกคนเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ดีของหัวหน้างาน โดยต้องสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคัญบัญชาได้ในทุกเรื่องตามความเหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทอื่นที่อยู่ในประเภทธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบของหลายๆ กลุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ซึ่งช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน รวมถึง ในการทำวิจัยในอนาคตอาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้นโดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลซ้ำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทรวมถึงการกำหนดนโยบายโดยฝ่ายบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของนักวิชาการท่านอื่นเพื่อที่จะได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นอกเหนือจากนี้หรือควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทรวมถึงการกำหนดนโยบายโดยฝ่ายบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรกช ใจซื่อตรง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด.” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูประถัมภ์, 2550.

กรกมล ทองประชาญ. “การเปรียบเทียบภาพลักษณ์และทัศนคติส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้สายการบินต้นทุนต่ำในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.

กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์, 2542.

กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน, วิชาการปิโตรเลียม [ออนไลน์],เข้าถึงเมื่อ 23 พฤษภาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.dmf.go.th/dmfweb/index.php?option=com_content&view=article&id=184&Itemid=11&lang=th

คุณากร สุวรรณพันธุ์. “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

จรัสศรี อาจศิริ. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน.” การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากรุ๊ป, 2547.

ชาญยุทธ รัตนมงคล. “แรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่3.” ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.

ฐากูร เกชิต. “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

ดาวรุ่ง ดอนสมจิตร. “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

ธารนา ธงชัย. “แรงจูงใจที่มีผลต่อกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.” การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ.“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2545.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง, 2546.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2543.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้น, 2538.

ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

มัลลิกา ต้นสอน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์, 2544.

ลัดดา กิตติวิภาค. ทัศนคติทางสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ชนวนพิมพ์, 2532.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย 30, 2 (2553).

วิยะดา เงินศรี. “การสร้างแนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกอุดร จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

วรรณพร พึ่งวร. “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย. “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น.” การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.

ศิริพงษ์ เศาภายน. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, 2547.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารการตลาดยุคใหม่ฯ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2546.

ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2538.

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.” การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

สมยศ นาวีการ. การบริหารพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ตะวันออก, 2540.

สมโภชน์ พรรณรายน์, นรินทร์ เข็มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคล์นประเทศไทย จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. “ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.” เอกสารประกอบการสอนภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.

สำนักบริหารงานกลาง. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์.” 2552.

อัจฉรา สุขารมณ์. “การเสริมสร้างแนวคิดและการปรับปรุงโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร.” เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสนอที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ, 2538.

อำนวย แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2536.

Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G. S. Marketing research. New York: John Wiley and Sons, 2001.

Adams, J. Stacey . "Inequity in social exchange in Berkowitz. Leonard.” Advances in Experimental Social Psychology. 2, New York: Academic Press, 1965.

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings. New York: Free Press, 1972.

Bateman, T. S., and Organ, D. W. “Job Satisfaction and the Good Soldier.” National Academy of Management Conference. New York. 1982.

Dunn, Rita. “Team learning and circles of knowledge.” In Practical approaches to individaulizing instruction : Contracts and other effective testing strategies. New York : Parker, 1972.

Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons, 1959.

John W. Best. Research in Education. New York: Prentice, 1970.

Lee J. Cronbach. Essentials of Psychological Testing. 3nd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.

Maslow A. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publisher, 1970.

Schermerhorn, JohnR., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Organizational Behavior. 8th ed. USA: John Wiley & Sons, 2003.

Taro Yamane. Elementary Sampling Theory. New Jersey: Prentice-Hall, 1967.

Vroom, V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการวิจัย เรื่องการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานหรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ฉะนั้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความที่เป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัย
ญาณินี รัตตกุล

ส่วนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามโดยกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ☐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ พนักงานทั่วไป
☐ ระดับวิศวกร
☐ ระดับหัวหน้างาน
☐ ระดับผู้บริหาร

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 25,000 บาท ☐ 25,001-35,000 บาท
☐ 35,001-45,000 บาท ☐ ตั้งแต่ 45,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านที่มีต่อบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทยโดยกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อคำถาม (ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน)	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1 บริษัทต่างชาติเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับ					
2 การได้ร่วมงานกับบริษัทต่างชาติทำให้ท่านมีความมั่นคงในการทำงานสูง					
3 ท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติได้จนกระทั่งปลดเกษียณ					
4 การทำงานในบริษัทต่างชาติจะไม่มีการโยกย้ายพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยไม่สอบถามความสมัครใจของท่าน					
5 บริษัทต่างชาติไม่มีนโยบายคัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงาน (Lay off) นอกเหนือจากการปฏิบัติผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
6 บริษัทต่างชาติมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
7 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ					
8 การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
9 ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานรุ่นใหม่ได้ทำงานในระดับบริหารมากยิ่งขึ้น					
10 ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน อบรมหรือสัมมนาทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ					
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร					
11 บริษัทต่างชาติมีการประกาศนโยบายการดำเนินธุรกิจและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					

ข้อคำถาม (ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน)	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12 บริษัทต่างชาติเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายและแผนการดำเนินงานของบริษัท					
13 นโยบายและแผนการดำเนินงานที่รับมาจากสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ สามารถนำมาประยุกต์ให้กับประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
14 บริษัทต่างชาติมีนโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากแต่ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน					
15 บริษัทต่างชาติมีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้พนักงานทราบ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดแผนงานในปีถัดไป					
ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน					
16 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ และความสามารถของท่าน					
17 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
18 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
19 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน					
20 การจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
21 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน					

ข้อคำถาม (ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน)	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22 ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถสูง					
23 ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย					
24 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ทำให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ด้านการบังคับบัญชา					
26 บริษัทต่างชาติมีรูปแบบการบริหารงานที่เป็นสากล ทำให้มีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน					
27 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคกับพนักงานทุกคน					
28 ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานจากพนักงานระดับทั่วไป					
29 ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับตัวท่านหรืองานที่รับผิดชอบ ท่านสามารถขอคำปรึกษาได้					
30 บริษัทต่างชาติมีระบบขอร้องเรียน และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารระดับสูงทราบโดยตรง					
ด้านสถานภาพในการทำงาน					
31 การทำงานในบริษัทต่างชาติทำให้ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม					
32 ตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร					

ข้อคำถาม (ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน)	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33 ท่านได้รับการยกย่อง และชมเชยเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
34 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่านเสมอ					
35 ท่านได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</u>					
36 ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง และมีความเข้าใจพนักงานในทุกๆเรื่อง					
37 ท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
38 ในองค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
39 ท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
40 เพื่อนร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว					
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>					
41 บริษัทต่างชาติมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
42 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
43 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม (ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน)	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
44 มีห้องสุขาที่สะอาด และปลอดภัยไว้บริการพนักงานอย่างเพียงพอ					
45 สภาพพื้นที่การทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านความรับผิดชอบ					
46 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
47 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนด					
48 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ					
49 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท					
50 ท่านมีความพึงพอใจต่อลักษณะและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					

ส่วนที่ 3 : ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจประเภทวางโครงข่ายปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1 ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา					
2 ท่านสามารถทำงานแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3 ท่านสามารถใช้ทรัพยากรของบริษัทในการทำงานตามหน้าที่ได้อย่างคุ้มค่า					
4 ท่านสามารถสร้างสรรค์งานหรือพัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้					
5 ท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายกำหนด					

ส่วนที่ 4 : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวญาณินี รัตตกุล
ที่อยู่ 609/18 ลุมพินีวิลล์ ศูนย์วัฒนธรรมคอนโด อาคาร E2 ชั้น 2 แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10310
ที่ทำงาน บริษัทเทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง(ประเทศไทย)จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2552	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2548-2551	เลขานุการ บริษัทบางกอกเทอร์มินอล จำกัด
พ.ศ. 2551-2553	เจ้าหน้าที่ธุรการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด(มหาชน)
พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	เลขานุการ บริษัทเทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง(ประเทศไทย)จำกัด