



# วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของพนักงาน  
ประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

The Relationship between Quality of Work life with Working Motivation of Employee  
Services Office at Total Access Communications PLC.

Damrongsak Duangsomboon, Pong Horadal, Somdej Chasai

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1.ลักษณะส่วนบุคคล 2.คุณภาพชีวิตในการทำงานและ 3.แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานที่  $r = 0.701$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ควรมีนโยบายส่งเสริมที่ สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้รับจากวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, แรงจูงใจการทำงาน

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจริญไชย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

### Abstract

The purposes of this study were to study the relationship between qualities of work life with working motivation of employee services office at Total Access Communications PLC. The samples were 139 employees of services office at Total Access Communications PLC. Questionnaires were used to collect data. There were 3 parts of questionnaires, 1; personal data, 2; quality of work life and 3; working motivation. Statistical tools were used for analyzed the data, they were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, One-way Analysis of Variance, and Pearson Product Moment Correlation. The research found that the employee quality of work life of employees as a whole in average level. The working motivation of employees as a whole was in moderate level. The employees who had different gender, age, working experience, and income have significant difference working motivation at .01 levels. There was positive significant relationship between quality of work life and working motivation ( $r = 0.701$ ) significant at .01 level. Recommendation, the Total Access Communications PLC should have policies that related to quality of working life and motivate of the employees. They should study quality of working life and motivate of the employees of the other employees group and also study the other factors that might have relationship and impact to working motivation in order to improve the organization.

**Keyword:** Quality of Work life, Working Motivation

### ภูมิหลัง

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบันนี้ กระแสการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพขององค์กร ฉะนั้นการสรรหาแนวทางหรือวิธีการในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยเจตนาที่ค้นหาปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นขององค์กร หรือการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และความเข้าใจถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรแต่ละคน ในด้านที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหมู่วมวลสมาชิกทุกคนในองค์กรทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า มีความท้าทาย และมีความหมายในการที่จะทำให้องค์กรโดยทั่วไปทำการปรับปรุงเพิ่มพูนบุคลากรในองค์กร และการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าจุดเริ่มต้นที่สามารถจะทำการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั่นเอง (Werner and DeSimone.2009) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ

นำองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ และเป็นตัวจูงสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิต หรือผลงาน โดยใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถไม่เพียงพอ นอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้ว ยังจะเป็นภาวะผูกพันที่หน่วยงานจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไป (दनัย เทียนพุม.2543)

นอกจากความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานก็มีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีขึ้น

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เเฉยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

คุณภาพและปริมาณช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Hickman and Shuttle.1977)

บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือน สิงหาคม 2532 เพื่อให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในระบบ 800MHz และ 1800MHz โดยได้รับสัมปทานจากบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 6 กันยายน 2550 ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทยให้ก้าวหน้า ซึ่งปัจจุบันอยู่ ภายใต้ชื่อทางการค้า“ดีแทค” ได้เริ่มก่อตั้งในปี 2532 เพื่อให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในระบบความถี่ 800 เมกะเฮิร์ตซ์ และ 1800 เมกะเฮิร์ตซ์ ภายใต้สัญญาสัมปทาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ สร้าง-โอน-ดำเนินงาน (Built-Transfer-Operate) เป็นเวลา 27 ปีจาก บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด มหาชน (เดิมคือการสื่อสารแห่งประเทศไทย) อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากความมุ่งมั่นเป็นผู้ให้บริการสื่อสารโทรคมนาคมชั้นนำของประเทศที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรมและจริงจังต่อลูกค้าเป็นที่ตั้งแล้ว ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน (www.dtac.co.th. 2553)

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมายที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญก็คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน บางคนทำงานเพราะหวังรายได้ค่าจ้างเป็นผลตอบแทน บางคนอาจต้องการตำแหน่งหน้าที่ บางคนอาจมีความต้องการด้านจิตใจในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ในองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณปัจจุบันที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นการทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และมีความสามารถในการแข่งขันได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการ

ทำงาน ซึ่งนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งสำหรับทุก ๆ องค์กรในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากการที่พนักงานภายในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นมากนั้น ย่อมเป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการในแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลการก่อให้เกิดการสร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา จึงนับว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างแรงจูงใจการทำงานของพนักงานให้มีสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น และจนสามารถมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาและค้นคว้าว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพนักงานและการพัฒนาองค์กรบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด หรือไม้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งหน่วยงานที่ผู้วิจัยรู้จักและมีความคุ้นเคยเป็นอย่างดี ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือวางแผนแก้ไขปัญหาในการดำเนินการบริหารจัดการที่อาจเกิดขึ้นในสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด ทั่วประเทศในอนาคตภายหน้า ทั้งนี้การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดกับพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ดังนั้นเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีความพร้อมทั้งในด้านประสิทธิภาพและคุณภาพแล้ว จนส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้และพนักงานประจำ

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยใส  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

สำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)
2. ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น
3. พัฒนาแนวทางแก้การปัญหา ในกรณีที่พนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำอันเนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ
4. สำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)
5. ใช้เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหาร ในการนำมาปรับปรุงการบริหารบุคลากรในองค์กร โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 371 คน
  2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานประจำสำนักงานบริการของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 193 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane,1970)
  3. ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการศึกษา ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ช่วงเวลาของการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2553
- ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
1. ตัวแปรอิสระ คือ
    - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้
    - 1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
      1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
      2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
      3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
      4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม
      5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
      6. ด้านความสมในชีวิตงานและครอบครัว
  2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
  - 1.1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
  - 1.2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

*ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย*  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

1.3. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

1.4. พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

### สรุปผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1.** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานชายมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน

ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานในช่วงอายุใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Analysis) พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานช่วงใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2 - 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี อย่างมี

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันช่วงใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยใส  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

11,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 11,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 11,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สมมติฐาน ที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 49.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย และจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแยกเป็นรายด้านกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสามารถแยกสมมติฐานออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 56.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .751$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 43.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .663$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 34.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .585$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 58.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .766$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.5** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน

*ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เเฉยไสย*  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.6** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.107$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน**  
พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น อาจเป็นเพราะสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ทำให้พนักงานมาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ค่าจ้างเงินเดือนที่พนักงานได้รับเป็นไปตามกฎหมาย พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ หัวหน้างานมีความเสมอภาคกับพนักงานเป็นที่ไว้วางใจ และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคน ทำให้การ

ปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวของพนักงานมีความสุข ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นจริงและระดับความพึงพอใจอยู่ใน

**2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน** ผลจากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า โดยรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสื่อสารและประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีความมั่นคง และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ตามลำดับ และพบว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายนความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทนา เจนจิตทรัพย์ (2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ จงประดิษฐ์. (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลิล ปานเดชพงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้ามีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการเงินหรือรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1.** พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

*ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยใส*  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานชายมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ชายวัยทำงานส่วนใหญ่มักมีครอบครัวแล้ว จึงต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครอบครัว มีภาระความรับผิดชอบที่ต้องดูแลบุตรและภรรยา ทำให้พนักงานชายมีความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตลดา พัดเย็น (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ รัตนอาชาไนย (2544) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรีดสี บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานในช่วงอายุใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว และได้เลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ที่เคยทำงานมา และอาจพบว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันได้ให้ผลตอบแทนการ

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานช่วงใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 2-4 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 2-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-4 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับงาน และมีความเข้าใจในระบบงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานเกิดขึ้น ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากรู้สึกว่าคุณค่า และได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากจึงมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาชาไนย (2544) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยใส  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันช่วงใด มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis)พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 11,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 11,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 11,000 - 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 11,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ มีความสำคัญต่อพนักงาน ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร ยังมีความสัมพันธ์กับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง การที่พนักงานมีรายได้สูง ย่อมหมายถึงว่าพนักงานก็มีตำแหน่งงานที่ดี และมีความเป็นอยู่ที่ดีด้วยเช่นกัน จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้สูงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ จงประดิษฐ์ (2547) ได้

ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 49.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย และจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหลายประการ ที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนกับภาระงานของพนักงาน การปรับเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้

*ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เเฉยไสย*  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ตีสวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม จัดสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ

2. องค์กรควรให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานหญิงให้มากขึ้น เนื่องจากเพศหญิงมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงน้อยกว่าเพศชาย ดังนั้นอาจต้องการให้องค์กรดูแลในเรื่องของความปลอดภัยและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น ให้พนักงานหญิงทำงานในสภาพงานที่เหมาะสม ไม่หนักจนเกินไป และนอกจากนี้ควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานหญิง ในการปรับเงินเดือนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่พนักงานชายด้วยเช่นกัน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3. องค์กรควรสำรวจความต้องการของพนักงาน ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานให้ได้มากที่สุดนอกจากนี้ควรเปรียบเทียบผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ กับองค์กรอื่น ๆ

4. พนักงานที่มีรายได้สูง มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับเงินเดือนแก่พนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม และอาจจะให้พนักงานที่มีรายได้ต่ำทำงานล่วงเวลามากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นและพนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในแนวกว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการศึกษา และการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

### บรรณานุกรม

- จิตลดา พัดเย็น. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทนา เจนจิตทรัพย์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิล ปานเดชพงศ์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน

ดำรงศักดิ์ ดวงสมบูรณ์, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2554 (15-25)

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์  
ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา  
เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.

दनัย เทียนพุด. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลใน  
ทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร. (2545). แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัท  
ไทยน้ำทิพย์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนคร  
รินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก  
เห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล  
ทหารผ่านศึก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาติ จงประดิษฐ์. (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท  
ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

DTAC [www.dtac.co.th](http://www.dtac.co.th). 2553

Hickman, R. and Shuttle, L.J. (1977). Improving Life at  
Work: Behavior Science Approaches to  
Organization Change. Santa Monica, California:  
Goodyear Publishing.

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory  
Analysis. Tokyo: Harper International.