

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี
**THE MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF
 ABC COMPANY LIMITED AT PRACHIN BURI PROVINCE**

อวิรุทธ์ ภูหมื่นไวย¹
 จูติวรรณ ศรีเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จำนวน 223 รายเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 -30 ปีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท และอายุงานโดยเฉลี่ย 1-3 ปี การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทัศนคติ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน พนักงาน

Abstract

This study aims to investigate the working motivation of the ABC Limited Company's employees. The representative samples are 223 employees of ABC Limited Company. Research tool is questionnaires. Data is analysed by frequency, percentage, standard deviation, T-Test and One-way ANOVA. The results present that most of the respondent are female with the age between 20-30 years old. Most of them graduate bachelor's degree. They are mostly work as operating position. Most of them have salary 10,001 – 20,000 baht. Most workers have average working experience 1-3 years. According to the study of working incentive, factors that lead to high level of incentives are characteristic of work, environment and workplace location, colleague relationship, employed success, responsibility part, control part and acceptance and respectation. The motivation of employee performance that have moderate level are return on employee performance, working security, opportunity in working process, working attitude and organization's policy and administration. The comparison of employment motivation and personal factor, it indicates that different personal factors have different motivation at the statistical significant level of 0.05

Keywords: Motivation Performance Employee

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 เบอร์โทรศัพท์ 087-2387146E-mail: p.aviroot@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทุกกิจการหรือทุกหน้าที่จะต้องมีการผสมผสานกัน และสอดคล้องวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทุกหน้าที่ต้องรับใช้องค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นเสมือนหนึ่ง การลงทุน ไม่ใช่เป็นเพียงค่าใช้จ่ายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ อีกทั้งธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนตระหนักว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิด ความเชี่ยวชาญและทักษะประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพภายในของแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์หรือแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจนั้นมีความสำคัญกับทุกองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ [1]

บริษัท เอบีซี จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2550 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมพลังงาน ตั้งเป็นโรงงานผลิตเอทานอลบริสุทธิ์ โดยที่บริษัทมีแผนพัฒนาตลาดเอทานอลทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งขยายหุ้นส่วนทางธุรกิจสำหรับโครงการต่อไปในอนาคต และมีแผนร่วมมือกับบริษัทผลิตน้ำมันในประเทศต่างๆในภูมิภาคเอเชียด้วยกัน ทำการพัฒนา E85 และ E100 เพื่อให้ภาคเกษตรไทยพึ่งพาตนเองได้ โดยการใช้เอทานอลเป็นเชื้อเพลิงหลัก อีกทั้งบริษัทยังมีแผนขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดในอนาคต แต่ปัจจุบันเกิดปัญหาหลักๆทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอบีซี จำกัด คือ อัตราการลาออกของพนักงานสูง [2] ดังปรากฏในตารางที่ 1 และจำเป็นต้องรับสมัครพนักงานเข้ามาใหม่เพื่อทดแทนอัตราเดิม ทำให้งานที่ดำเนินการอยู่เกิดความล่าช้า การทำงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ดีเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัดซึ่งผลการศึกษานี้จะทำให้บริษัทสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จำนวน 368 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ [3] ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

จากสูตรการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 191.67 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยจะจัดเตรียมแบบสอบถามเพิ่มขึ้น 20% เป็นจำนวน 230 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรรถภาพ มีบุตร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จำแนกออกเป็น 12 ด้าน ประยุกต์จากทฤษฎีของ *เฮิร์ชเบิร์ก [4]* โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้มาตราวัด Likert Scale

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ไปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 30 ราย เพื่อนำค่าความเชื่อมั่นค่ามาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 เป็นระดับความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยได้

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 230 ชุด และสามารถเก็บได้คืนจำนวน 223 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ และทำการคัดเลือกให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 223 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปีจำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.6 สถานภาพโสด จำนวน 183 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.1 ไม่มีบุตร จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 145 ราย คิดเป็นร้อยละ 65 ตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 193 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.5 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.3

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.56 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย 3.50 สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านทัศนคติ ค่าเฉลี่ย 3.31 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.17 และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.15

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยดังนี้

จากตารางที่ 3 สรุปผลการวิจัยสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านทัศนคติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำกัดตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยมีดังนี้

พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า สถานะ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

พบว่า การมีบุตร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านทัศนคติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

พบว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

พบว่า รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ แตกต่างกัน

พบว่า อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

สรุป

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี สถานภาพโสด ไม่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคง ด้านทัศนคติ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานะ การมีบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอย่างน้อยมีหนึ่งด้านของปัจจัยแรงจูงใจ ยกเว้น อายุ ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลข้อมูลพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจสูงที่สุด มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทั้งหมดภายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมที่สามารถให้ทุกฝ่ายทุกหน่วยงานปฏิบัติร่วมกันได้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ลดการแบ่งพรรคแบ่งพวก จะทำให้การทำงานต่างๆในอนาคตเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เจาะจงยิ่งขึ้น และง่ายต่อการนำไปพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติวรรณ ศรีเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อให้คำแนะนำ อธิบาย ข้อเสนอแนะแนวทาง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาให้กับผู้ศึกษาด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมาตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณา ความเมตตาที่ได้รับจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ณ โอกาสนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย	เพศ	อายุ	สถานะ	การมีบุตร	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้	อายุงาน
ด้านลักษณะงาน	/	x	x	x	/	x	x	x
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสถานที่ตั้งของที่ทำงาน	/	x	x	x	x	x	x	/
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ	/	x	x	x	x	x	/	/
ด้านความมั่นคง	x	x	x	x	/	x	x	x
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	x	x	/	/	x	/	x	/
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	x	x	x	x	/	x	x	x
ด้านความรับผิดชอบ	x	x	x	x	/	x	x	x
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	x	x	x	x	x	x	x	x
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	/	x	x	x	x	x	x	x
ด้านทัศนคติ	x	x	x	x	/	x	x	x
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	x	x	x	x	/	x	x	/
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	/	x	x	x	/	x	x	/

หมายเหตุ / ยอมรับสมมติฐาน x ไม่ยอมรับสมมติฐาน