

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สารนิพนธ์
ของ
นายทรงวุฒิ แก้วกรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๘. ๓/๔๒๒

๗๑๔๕๘

๓.๓

๑

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

๑๓ พ.ย. ๒๕๔๖

บทคัดย่อ

ของ

นายทรงวุฒิ แก้วกรม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม ๒๕๔๖

h ๒๒๗๓๗๒ .

ทรงวุฒิ แก้วกรม. (2546). ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.ศุภินญา
 ดัชนีภิรมย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส จุดประสงค์เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนด้านการจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล โดยให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานและมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของบริษัท ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างไร ทำให้องค์กรสามารถสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อจูงใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อให้สามารถเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในด้านที่พนักงานต้องการแต่ยังไม่มีเพียงพอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากองค์กร 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 329 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากนั้นใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ และหาความสัมพันธ์ทั้งสองกลุ่มด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

ส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันเช่นกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในรายด้านมีความแตกต่างกันจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ พนักงานมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจแตกต่างกันจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานและจากด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือและการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นไม่มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยภาพรวมแตกต่างกัน ในรายด้าน

แตกต่างกันจากปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนอื่นๆ นั้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบและด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

✓ 2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกัน

✓ 3. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ/ความมั่นคง พบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน

✓ 4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันจากปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ/ความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

✓ 6. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการ/ความมั่นคง พบว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทั้งหมด

✓ 7. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ส่วนของการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับ .436 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันน้อย

2. ส่วนความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับ .289 .300 .362 และ .419 ตามลำดับ ซึ่งแรงจูงใจทั้งสี่ด้านดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเกณฑ์น้อยทุกด้าน

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' WORK SATISFACTION IN
MEDIUM CHEMICAL BUSINESS MAPTAPHUT INDUSTRIAL ESTATE RAYONG

AN ABSTRACT

BY

MR. SONGWUT KAEWKROM

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Business Administration degree in Management

At Srinakharinwirot University

May 2003

Songwut Kaewkrom. (2003). *Motivation factors influencing employees' work satisfaction in medium chemical business Maptaphut industrial estate Rayong*. Master Project, M.B.A.(Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Supinya Dachanabhirom.

The purpose of this research was to study the level of motivation, employees' work satisfaction, and the correlation between these factors. Demographics factors used in this study included gender, age, education level, salary, employment experience and marital status. This research is useful for persons who need to make some improvement in their organization. It also becomes data support to management level to motivate employees to work with satisfaction. The samples for the study were 329 employees from five chemical companies. Questionnaires were used to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, means, standard deviation, t-test, one way analysis of variance, multiple comparison by Sheffe' and Pearson correlation analysis.

From the research, the results revealed that

General information of the employees:

Most employees were male at 18-28 years, education in vocational level. Most of employees were single, 4-6 years working experience and salary rate of 10,000-14,999 Baht.

Motivation factor's for working:

1. The employees' motivation for all factors was high.
2. Differences in gender which were analyzed by whole factors and by each factor did not result in different motivation level.
3. Differences in ages which were analyzed by whole factors and by each factor did not result in different motivation level.
4. Differences in education level which were analyzed by whole factors found result in no differences in motivation level. However, for each factor analysis, found some differences in motivation at .05 of significant statistic level in aspect of achievement factor.
5. Differences in salary which were analyzed by whole factors found some differences in motivation at .05 of significant statistic level. Considering differences by each factor which was salary difference, was found some differs from factors concerning the aspects of achievement and condition of works/responsibility on .05 statistic different level of significant.
6. Differences in the employment experience which were analyzed by whole factors did not a result in motivation level. However, for each factor analysis, some significant statistic was different at .05 in respectfulness factor.
7. Differences in marital status which were analyzed by whole factors and by each factor, did not a result in different motivation level.

Satisfaction factor's for working:

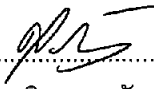
1. The employees' satisfaction level for all factors was high.
2. Differences in gender which were analyzed by whole factors and by each factor, did not result in different satisfaction level.
3. Differences in ages which were analyzed by whole factors and by each factor, did not result in different satisfaction level.
4. Differences in education level which were analyzed by whole factors and by each factor, did not result in different satisfaction level.
5. Differences in salary which were analyzed by whole factors found some different satisfaction level at .05 of significant statistic level. Considering differences by each factor which was salary difference, was found some differs from factors concerning the working condition, human relation in work place and security/welfare on .05 statistic different level of significant.
6. Differences in the employment experience which were analyzed by whole factors and by each factor, did not result in different satisfaction level.
7. Differences in marital status which were analyzed by whole factors and by each factor, do not result in different satisfaction level.

Correlation:

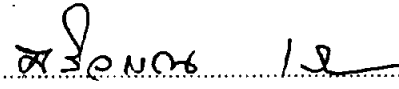
1. Analysis of 2-tailed correlation between employees' motivation and satisfaction of work found some correlation at .436. It was positive value and claim that was a low level of correlation.
2. Analysis of 2-tailed correlation in each factor of motivation and employees' satisfaction found that successfulness factor, Acceptability factor, Condition of works/Responsibility factor, Aspect of achievement factor and employees' satisfaction had some correlation at .289 .300 .362 .419 that was a positive correlation which claimed low level in correlation.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

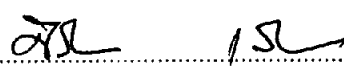

(อาจารย์ ดร.ศุภิญญา ดัชนีกรมย์)

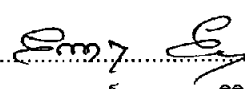
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

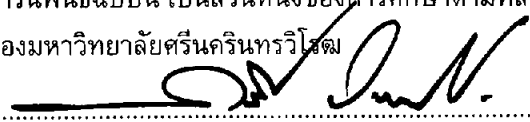
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


(อาจารย์ ดร.ศุภิญญา ดัชนีกรมย์)


(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)


(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณวิน)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.ศุภินญา ดัชนีภิรมย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสอบ แก้ไขจุดที่บกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนั้นยังได้รับการแนะนำ แก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการสอบ อาทิ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่างและ อาจารย์ วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเอาวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง รวมถึงการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วย

ขอขอบคุณพ่อ แม่ พี่ และน้องๆ รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่ได้ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจกันด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ทรงวุฒิ แก้วกรม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของเนื้อหา	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวความคิด	8
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	9
	ความหมายของความพึงพอใจ	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	10
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
	ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
	ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
	ทฤษฎี X – ทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์	14
	/ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์	15
	/ทฤษฎี ERG ของ เอลดอร์เฟอร์	16
	/ทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก	17
	/ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแม็คคลีแลนด์	18
	/ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม	19
	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	22
	ความเป็นมาของธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3	วิธีดำเนินการวิจัย	29
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
	ขอบเขตของเนื้อหา	29
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3(ต่อ) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
	• วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	34
	การทดสอบสมมติฐาน	37
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล	38
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน	39
	ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	41
	ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	42
	ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	42
	ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	59
	ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	74
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	79
	อภิปรายผล	82
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	87
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	88
	บรรณานุกรม	89
	ภาคผนวก	
	ก แบบสอบถาม	93
	ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	100
	ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	104
	ประวัติย่อผู้วิจัย	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
2 แสดงรูปแบบของพฤติกรรม	10
3 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	16
4 แบบจำลองของ Expectancy theory.....	21
5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจ	23
6 แสดงลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจ	23
7 การแยกตัวประกอบต่างๆ ออกจากก๊าซธรรมชาติ	25
8 การใช้ประโยชน์จากการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ จาก Organic chemical industry	26

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงองค์ประกอบของปัจจัยนามัยและปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน	18
2	องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าด้วยกันจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ	22
3	แสดงการสุมตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	30
4	จำนวนร้อยละของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางที่เป็นผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์	39
5	แสดงค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	41
6	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี	42
7	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ	43
8	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ	44
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	45
10	เปรียบเทียบแรงจูงใจจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	46
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	47
12	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	48
13	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในด้านการงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	49
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
15	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	51
16	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	52
17	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
18	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	54
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	55
20	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

21	เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	57
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	58
23	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ	59
24	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ	60
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ	61
26	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	62
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	63
28	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	64
29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	65
30	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	66
31	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	67
32	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	68
33	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	69
34	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	70
35	ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	71
36	เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	72
37	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

38	เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแสดงในภาพรวม	74
39	เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	75
40	เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	75
41	เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	76
42	เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 รัฐบาลได้ดำเนินการตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ซึ่งจังหวัดระยองเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการกำหนดบทบาทให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกและถูกกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของความเจริญแห่งใหม่ เป็นศูนย์บริการด้านต่างๆ ส่งเสริมการศึกษาให้มีมาตรฐาน ส่งเสริมการวิจัยด้านเทคโนโลยี และยังกำหนดให้ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเป็นประตูทางออกให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการส่งสินค้า โดยเฉพาะทางเรือเพื่อส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศโดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพมหานคร โดยรัฐบาลได้ดำเนินการจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานไว้ให้อย่างสมบูรณ์ คือได้กำหนดพื้นที่บริเวณมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยองให้เป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม เป็นเมืองอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศ เป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญหลายแห่ง เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมเคมี เป็นต้น (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. 2545:1)

จังหวัดระยองจึงเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพสูงในส่วนของการลงทุนด้านอุตสาหกรรม อีกทั้งยังได้รับการกำหนดเขตการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน(BOI) ให้อยู่ในเขต 3 ของการส่งเสริมการลงทุน เป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับปริมณฑล และอยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครที่เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน ในระยะทางไม่เกิน 200 กิโลเมตร จึงส่งผลให้ระยองเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมขั้นต้นและขั้นต่อเนื่องขึ้นมาซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่รับเอาผลผลิตจากอุตสาหกรรมเดิมมาแปรรูปในขั้นต่อไป โดยเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานด้านนิคมอุตสาหกรรมที่เป็นของเอกชนเองคือ ได้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมตะวันออก นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมไทย-สิงคโปร์ เขตประกอบการอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค และเขตประกอบการอุตสาหกรรมทีพีโอ นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชชนิดที่เป็นวัตถุดิบของภาคอุตสาหกรรมหลายประเภทที่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าในขั้นต่อไปได้ เช่น การปลูกมันสำปะหลัง ยางพารา สับปะรด เงาะ ทุเรียน และยังเป็นแหล่งของการทำการประมง มีโรงงานอุตสาหกรรมแช่แข็ง อุตสาหกรรมห้องเย็นสำหรับผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำทะเลเพื่อการส่งออกจำหน่ายต่างประเทศ

ในปัจจุบันโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยอง จากเดิมที่มีการพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลักได้เปลี่ยนมาเป็นพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมและบริการการท่องเที่ยวเป็นหลัก นั่นคือแรงงานจะมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่การทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ผนวกกับมีการขยายการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตพื้นที่นี้ จึงเป็นโอกาสของพนักงาน จูงใจให้มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล แต่เมื่อต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาแรงจูงใจที่ต้องการผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีกว่าอาจเปลี่ยนไปเป็นการจูงใจให้ทำงานเพื่อรักษาสภาพ รักษาตำแหน่งงาน ทำงานเพื่อค่าจ้างความสามารถในการผลิตของโรงงานเพื่อให้สามารถผลิตต่อไปได้และให้องค์การอยู่รอด ตนเองจะได้มีงานทำต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกันทั้งแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานว่ามีสิ่งใดเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการที่มีฐานอุตสาหกรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดนั้นเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมทางด้านปิโตรเคมีขนาดใหญ่ของประเทศ และมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกันหลายชนิด โดยจะแบ่งเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำ (Upstream) เช่น โรงแยกก๊าซ โรงโอเลฟินส์ และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (Downstream) เช่น โรงงานผลิตเม็ดพลาสติก โรงงานผลิตสารเคมีประเภท กรด ต่างและปุ๋ยเคมี เป็นต้น โดยมีพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเคมีและพลาสติกมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ คือมีจำนวนถึง 19,539 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. 2545:5)

การประกอบธุรกิจด้านเคมีอุตสาหกรรมนั้นเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนวัตถุดิบซึ่งเป็นสารเคมี นำมาทำปฏิกิริยากันจนได้ผลลัพธ์กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือผลลัพธ์ที่เปลี่ยนรูปจากเดิมโดยสิ้นเชิง เป็นอุตสาหกรรมที่มีการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ได้สูง อีกทั้งอุตสาหกรรมประเภทนี้ล้วนแต่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาด แต่จะมีความเสี่ยงตรงที่สารเคมีส่วนใหญ่จะมีความเป็นพิษ มีอันตรายจากการผลิต ถ้าเกิดการทำปฏิกิริยาผิดพลาดส่วน รวมถึงอันตรายจากสารเคมีที่เป็นทั้งรูปแบบฝุ่นผง ก๊าซ ไอ ของแข็ง หรือในลักษณะของเหลวต่างๆ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยเฉพาะขณะปฏิบัติงานในเขตการผลิต ดังนั้นพนักงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกในการปฏิบัติงานในโรงงาน องค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ มีทักษะ รู้จักวิธีป้องกันเมื่อต้องปฏิบัติงานกับสารเคมีอันตรายและวิธีแก้ไขเมื่อเกิดอันตราย สร้างให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเอกสารการปฏิบัติงาน (Work instruction) ดังนั้นองค์การจึงต้องค้นหาวิธีการในการสร้างสิ่งจูงใจพนักงานให้มีความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารเคมีได้อย่างปลอดภัย และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เคร่งครัดโดยเป็นที่ยอมรับของพนักงานด้วย นั่นคือให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพราะหากละเลยกฎระเบียบดังกล่าวแล้ว นอกจากจะเกิดอันตรายกับตนเองแล้วยังอาจสร้างความเสียหายต่อบุคคลอื่นและต่อสิ่งแวดล้อมได้

จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีที่มีกฎระเบียบเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความเสี่ยงที่ต้องได้รับผลกระทบจากสารเคมีอันตรายในเขตการผลิต เช่น อาจจะโดยการสัมผัส การสูดดมเข้าสู่ระบบหายใจ ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานจนอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง หรืออาจก่อให้เกิดความไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน เพราะเสี่ยงอันตรายเกินไปด้วยสาเหตุจากการที่องค์กรไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานพิจารณาว่าถ้ามีการอบรม พัฒนาให้พนักงานมีความรู้ มีการยกย่อง ให้รางวัลจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งเหล่านี้เป็นกลวิธีหนึ่งในการที่จะจูงใจ สร้างกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานให้แก่พนักงานทุกระดับ ก่อให้เกิดเป็นความพึงพอใจที่เป็นผลจากการให้ความสนใจ เอาใจใส่จากองค์กร ถ้าหากองค์กรมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ก็จะทำให้กำลังใจที่จะปฏิบัติงานไม่ลดน้อยลง หรืออาจจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เฮอร์เชล และเคน (วราภรณ์ รัตนอาษาไย. 2544:1-4 ; อ้างอิงจาก Hersey and Ken.1988:19) กล่าวว่า คนมีได้แตกต่างกันเฉพาะ “ความสามารถในการทำงาน” (Ability to do) เท่านั้น แต่ยังแตกต่างกันใน “กำลังใจที่จะทำงาน” (Will to do) ด้วยกำลังใจที่จะทำงานนี้คือ “การจูงใจ” (Motivation)

การปฏิบัติงานในภาคธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมของแต่ละองค์กร จะพบว่านอกเหนือจากการที่จะต้องให้พนักงานแข่งขันในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพที่สูงกว่าเดิม การคิดค้นหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้ต้นทุนต่ำ รู้จักใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศแม้กระทั่งด้านการโทรคมนาคมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อทำให้การดำเนินกิจกรรมทุกด้านเป็นไปอย่างราบรื่น ล้วนแล้วแต่ใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญเพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการ

แข่งขันต่อองค์การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน แต่ในระยะเวลาไม่นานนักคู่แข่งก็จะสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่องค์การของเราได้พัฒนาขึ้น และสามารถไล่ตามได้ทันในที่สุด องค์การจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถือเป็นการนำเอาพนักงานมาเป็นกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรภายในที่สำคัญในการแข่งขัน เพราะศักยภาพหรือความสามารถของพนักงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยชี้ขาดทางธุรกิจได้ องค์การต้องพยายามหาวิธีการที่เป็นสิ่งจูงใจที่จะเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ซึ่งโดยปกติแล้วเราจะพบว่าองค์การส่วนใหญ่จะมีความสามารถในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่องค์การใดจะสามารถดึงเอาศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ได้มากกว่ากัน ศักยภาพของคนเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เป็นยอดที่โผล่ขึ้นมาเหนือน้ำซึ่งมีเป็นส่วนน้อยนั้นเสมือนเป็นศักยภาพที่คนนำออกมาใช้งานจริง ส่วนน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งมีขนาดใหญ่มกกว่านั้นคือศักยภาพของคนที่ยังซ่อนอยู่ ยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้งาน (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2545:11)

ดังนั้นองค์การจึงต้องค้นหาหาวิธีการที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ของพนักงานออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด พบว่าหลายองค์การได้พยายามจัดสรรสวัสดิการ ค่าจ้าง เงินจูงใจ โบนัส และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้พนักงานดึงเอาศักยภาพออกมาใช้ได้เต็มที่ แต่สวัสดิการและผลตอบแทนที่จัดให้มักจะทำให้พนักงานได้เพียงช่วงแรกๆ เท่านั้น กล่าวคือ พนักงานจะเกิดแรงจูงใจหลังจากมีการปรับเงินเดือนประจำปี ในระยะเวลาประมาณช่วงเดือนสองเดือนแรก หลังจากนั้นเงินเดือนที่ปรับขึ้น ก็เป็นเหมือนกับรายได้ประจำที่ได้รับเป็นปกติ สวัสดิการอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน เมื่อได้รับเป็นประจำก็กลายเป็นสิ่งที่ควรได้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะต้องดึงเอาศักยภาพออกมาให้มากกว่าเดิม ในความเป็นจริงการที่จะรักษาความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานหรือจูงใจให้พนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ให้มีความพึงพอใจ สามารถรักษาไม่ให้พนักงานมีความไม่พอใจ สร้างเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตลอดไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี (Downstream) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (พลาสติก สารเคมีและก๊าซ) มาจากอุตสาหกรรมตั้งต้น (โรงแยกก๊าซ โรงโอเลฟินส์) อุตสาหกรรมเคมีนี้ มีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงงานรวมกันมีจำนวนมากถึง 2,794 คน ที่สำคัญอุตสาหกรรมเคมีถือได้ว่ามีจำนวนโรงงานมากที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและพลาสติก โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมเคมีที่มีขนาดกลาง มีกระบวนการของการผลิตคล้ายคลึงกัน ที่ถือว่าใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงต้องใช้พนักงานที่มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในวิธีการทำงาน เพื่อเลี่ยงการเกิดอันตรายต่อบุคลากรจากการปฏิบัติงาน องค์การจึงมีการคัดเลือกคนที่จะเข้ามาทำงานและมีระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานที่ดี จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ว่า สิ่งใดหรือปัจจัยใดที่จูงใจให้พนักงานสามารถทำงานกับองค์การประเภทนี้ มีความรู้สึกอย่างไรในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าไว้กับองค์การให้นานที่สุด หนึ่งได้มีการแบ่งประเภทโรงงานที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. 2545:1-13) ตามรายละเอียดดังนี้

ประเภทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	7	บริษัท
ประเภทอุตสาหกรรมเคมี	18	บริษัท
ประเภทอุตสาหกรรมพลาสติก	14	บริษัท
ประเภทอุตสาหกรรมก๊าซ	4	บริษัท
ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก	7	บริษัท
ประกอบกิจการประเภทอื่นๆ	6	บริษัท
รวมทั้งสิ้น	57	บริษัท

และมีการกำหนดขนาดของโรงงานตามจำนวนพนักงาน (มณีส บัญวงศ์. 2537:10) ไว้ดังนี้

1. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (Large Scale Industry) คือ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานจำนวนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป
2. อุตสาหกรรมขนาดกลาง (Medium Scale Industry) คือ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานจำนวน 100-499 คน
3. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (Small Scale Industry) คือ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานจำนวน 50 - 99 คน

พบว่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเฉพาะในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี สามารถจำแนกขนาดโรงงานโดยอ้างอิงจากการกำหนดขนาดดังกล่าว สามารถจำแนกขนาดโรงงาน จำนวนโรงงาน และจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีไม่รวมโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. 2545:1-13) โดยมีรายละเอียดดังนี้

โรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดใหญ่	1 แห่ง	จำนวนพนักงาน	650 คน
โรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง	5 แห่ง	จำนวนพนักงาน	1,438 คน
โรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดเล็ก	12 แห่ง	จำนวนพนักงาน	706 คน
รวมโรงงานอุตสาหกรรมเคมีทั้งหมด	18 แห่ง	จำนวนพนักงาน	2,794 คน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนด้านการจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล โดยให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานและมีความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลวิเคราะห์ ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะมีความต้องการต่อปัจจัยในการจูงใจอย่างไร
3. ผลของการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างไร
4. เพื่อให้องค์กรสามารถสนับสนุนปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในด้านที่พนักงานต้องการแต่ยังไม่มีเพียงพอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานที่ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ที่มีขนาดกลาง โดยแบ่งตามขนาดของพนักงาน คือมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 100 - 499 คน (มนัส บุญวงศ์. 2537:10) ทำการศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งศึกษาเฉพาะโรงงานที่มีขนาดกลาง โดยมีพนักงานที่ถือเป็นประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,438 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. 2545:1-13)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มจากประชากรที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และจากการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 313 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95 % ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5% (นราศรี ไววนิชกุล และ ชูศักดิ์ อรุณศรี. 2538:104)

ได้มีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามเนื่องจากได้รับการตอบแบบไม่ครบถ้วน ดังนั้นเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความครอบคลุมสมบูรณ์จึงมีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามไว้ 5 % เท่ากับ 15.7 ตัวอย่าง หรือประมาณ 16 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 329 ตัวอย่าง

2.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ด้วยวิธี การหาขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate stratified random sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:12-13) โดยมีจำนวนโรงงานที่เป็นประชากรคือโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำนวน 5 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนของพนักงานจากโรงงานทั้งหมดรวมเท่ากับ 329 ตัวอย่าง

2.2.3 จากนั้นทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากรในโรงงานขนาดกลางที่ถือเป็นขอบเขตในการศึกษา โดยใช้การสอบถามหรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.1 อายุ

- ต่ำกว่า 18 ปี
- 18 – 28 ปี
- 29 – 39 ปี

- 40 ปีขึ้นไป
- 1.1.2 ระดับการศึกษา
 - ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
 - ปวส. หรือ อนุปริญญา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ต่ำกว่า 5,000 บาท
 - 5,000 – 9,999 บาท
 - 10,000 – 14,999 บาท
 - 15,000 – 19,999 บาท
 - 20,000 บาท ขึ้นไป
- 1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
 - 4 – 6 ปี
 - 7 – 9 ปี
 - 10 ปี ขึ้นไป
- 1.1.5 สถานภาพสมรส
 - โสด
 - สมรส
 - หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

2. ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ แรงจูงใจ 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ

3. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและความมั่นคงของงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการหรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล

2. พนักงาน หมายถึง บุคคลในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากองค์กรหรือจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ต่างๆ

3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส

4. โรงงาน หมายถึง สถานที่ที่ทำการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายหรือส่งต่อให้ลูกค้าต่อไป ประกอบด้วย ส่วนของการผลิตซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ และส่วนของการสนับสนุนการผลิต เช่น การจัดหาวัตถุดิบ การบำรุงรักษาเครื่องจักร การจัดเก็บผลิตภัณฑ์และอะไหล่ การขาย การจัดส่ง

5. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การบรรลุผลหรือผลสัมฤทธิ์ ความสละสลวย จากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สถิติปัญหาในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

6. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือได้รับการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

7. ลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน รวมถึงความมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงาน

8. การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าหรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

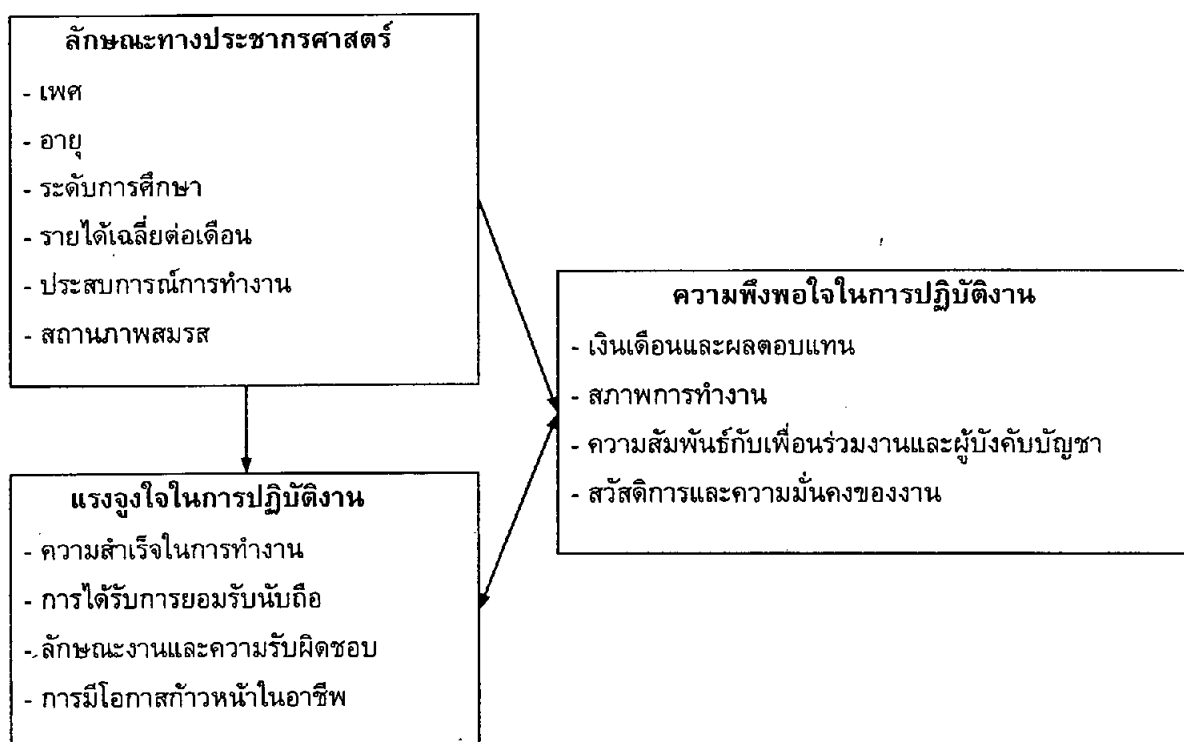
9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

10. เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นเงิน จำนวนวันหยุด ซึ่งอาจจะมีการเพิ่มหรือลดลงตามสภาพเศรษฐกิจและรายได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

11. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น

12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความร่วมมือ ได้รับความช่วยเหลือ หรือการให้ความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการได้รับการเอาใจใส่ ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

13. สวัสดิการและความมั่นคงของงาน หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ทางบริษัทมอบให้ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ความซื่อสัตย์มั่นคงของผู้บริหาร รวมถึงความพอใจในสิ่งที่เป็นหลักประกันให้แก่พนักงาน เช่น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมีชื่อเสียงขององค์กร เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางใน นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ความเป็นมาของธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

บาร์สและรูย์ (Byars and Rue, 2000:301-303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนมีผลกระทบที่สำคัญต่อระดับความพึงพอใจของ พนักงานต่องานนั้นๆ ในอีกทางหนึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นที่เป็นพฤติกรรมระบบรางวัลภายนอกแล้วยังมีผลต่อ ระบบรางวัลภายในของผู้ได้รับด้วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ ทัศนคติต่อผู้บริหาร

สเตรส และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960:119-127) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมถึงรู้สึกพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ที่สามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

แอฟเฟิลไวท์ (ชัชวาล เตียวกุล, 2543:5 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite, 1965:8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย

คอตเลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:45 ; อ้างอิงมาจาก Kotler, 1994:45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์ จากคุณสมบัติของงานหรือผลที่ได้รับ กับการคาดหวังของลูกค่า ความคาดหวังของบุคคล ซึ่งระดับความพอใจจะเกิดจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้กับความคาดหวังของบุคคล

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541:14) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

ปรานอม กิตติคุณธรรม (2538:17) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นเรื่องของ ทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงาน สืบมาจากอะไร เช่น การพึงพอใจในงานเนื่อง จากการได้รับสิ่งตอบแทนที่ตนเองคาดหวัง หรือได้รับการตอบสนองที่พอใจ หรือพอใจในการปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่ดี

จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นหรือรางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสภาพของความพอใจให้คงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งทีบุคคลได้รับหรือสนองตอบจากองค์กรการนั้นจะนำมาประเมินถึงคุณค่าที่ได้ว่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล หากประเมินว่ามากเพียงพอก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ หากยังเห็นว่าไม่เพียงพอก็จะทำให้ความพึงพอใจนั้นมีน้อยลง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากการประเมินคุณค่าจากสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การและสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวบุคคล นั้นหมายถึง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นมาจากหลายส่วนรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในแง่การจูงใจด้านรางวัล

ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานก่อนว่าทำอะไร จึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี คือสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างขยันขันแข็ง ทুমเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องเรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออก ธงชัย (อภิญา อังคสุภณ. 2545:8 ; อ้างอิงจาก ธงชัย. 2533:111-112) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบของพฤติกรรม

- ความต้องการ (Needs) คือ สาเหตุพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปตามหลักที่ว่าคนทุกคนต่างมีความต้องการที่หวังว่าจะได้รับการสนองตอบเสมอ
- ความปรารถนา (Wants or Desires) คือ ความต้องการที่จะระบุออกมา เป็นสิ่งของหรือความปรารถนาเฉพาะอย่าง เช่น การอยากได้ตำแหน่งที่มีเกียรติ
- พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของตน เช่น ความขยันขันแข็ง ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- เป้าหมาย (Goals) คือ จุดประสงค์ของพฤติกรรมที่มุ่งหวังจะได้รับการแสดงออก ซึ่งแสดงพฤติกรรมให้เข้าเป้าหมายที่ต้องการ อาจเป็นสิ่งของ สภาพเงื่อนไขหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น ขยันทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิชัย (ปราณอม กิตติคุณภิธรรม. 2538:19-21 ; อ้างอิงจาก วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535:67) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

- ด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การปกครองในรูปแบบประชาธิปไตยจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากการปกครองในรูปแบบเผด็จการที่พนักงานต้องเก็บความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจไว้ สภาพทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน เช่น ครอบครัวที่ยากจนมีแนวโน้มที่จะพอใจต่อผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูงหรือมีฐานะดีอยู่แล้ว

- ลักษณะอาชีพ พนักงานที่เป็นกลุ่มวิชาชีพ ตำแหน่งผู้จัดการและเจ้าของกิจการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและมีความพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและการท้าทายมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

- สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์การ ทั้งขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

- เทคโนโลยี พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมเครื่องจักรอุปกรณ์ มักจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าได้ทำกิจกรรมที่มีความสำคัญหรือมีความหมายที่บุคคลอื่นไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ

- สิ่งแวดล้อมของงานและงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ มาก ซึ่งเป็นผลมาจากการมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถ ได้ศึกษาสิ่งใหม่ๆ

องค์ประกอบจะส่งผลต่อความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ

- 1) บุคคลมีความรู้สึกท้าทายต่องานที่ปฏิบัติ
- 2) บุคคลมีความสนใจในงานนั้นโดยตรง
- 3) เป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยทางด้านร่างกายมากนัก
- 4) รางวัลในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการทางกายของพนักงานในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

6) พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

7) โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานมีคุณค่า

1.3.2 ปัจจัยด้านบุคคล

- องค์ประกอบทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศไม่ค่อยมีความแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านอายุพบว่า กลุ่มอายุ 16-29 ปี มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีอายุมาก ในส่วนของการศึกษานั้น พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงมักจะมีค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำ

- ความสามารถ ความสามารถนั้นใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งพิจารณาจากการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่เทียบกับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง

- บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เป็นผู้นำและมุ่งความสำเร็จของงาน จะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

- การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัวและสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจออกมาน้อย

- ทักษะคิด เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการมีพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่มากระทบต่อบุคคลนั้น ๆ ซึ่งการมีทักษะคิดที่ดีจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแนวโน้มที่เป็นบวกมากกว่าบุคคลที่มีทักษะคิดต้องงานในแง่ลบ

- ค่านิยม ค่านิยมต่อสิ่งแวดล้อมหรือต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงค่านิยมต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้นจะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านงาน

- ความชัดเจน ความคลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างแจ่มชัด รวมถึงไม่เข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานของงาน จะทำให้เกิดความสับสน เพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

- ความสอดคล้อง ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวังหรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ก็อาจส่งผลให้เกิดความกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

- ลักษณะงาน งานที่ท้าทายความสามารถของบุคคล การได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้มาก ส่วนงานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติและอาจส่งผลในรูปการขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

- โครงสร้างขององค์กร ความพอใจในการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคคลทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งงานหลัก (Line) จะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงานในลักษณะงานสนับสนุน (Staff) และพบว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดใหญ่มักมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดเล็ก ส่วนในด้านลักษณะการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นแนวราบหรือลำดับชั้นที่สูงนั้น ไม่มีผลต่อความพอใจในงาน

- การควบคุมงาน หัวหน้างานที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวด จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุม ดูแล ด้วยความห่วงใย มักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นจะช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน

- ผลตอบแทนของงาน การกำหนดผลตอบแทน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการ จะมีผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจก็อาจจะมีผลกระทบต่อนโยบายจากผลตอบแทนที่ให้แก่บุคคลด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กิบสันและคนอื่นๆ (Gibson and Others. 2000:127) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง การแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

ฟลิปโป (มนัส บุญวงศ์. 2537:15 ; อ้างอิงจาก Flippo.1966) ได้ให้ความหมายของการจงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลัง มีอาการเร้าหรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บ่งการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยวิธีการเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก เช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้เป็นที่พอใจ และด้วยวิธีการเชิงลบ เช่น การดำเนินการบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

ดาฟท์ (มนัส บุญวงศ์. 2537:15 ; อ้างอิงจาก Daft. 1988:398) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545:305) การจงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการระบับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

ลัดดา กุลนันทน์ (2544:7) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้โดยจะทำงานนั้นได้ต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน เริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง บุคคลการแสดงพฤติกรรมออกมามีความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

อาริดา สัวบุตร (2539:11) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

เรวัธ สวัสดิ์ (2536:14) กล่าวว่า แรงจูงใจอาจเกิดได้จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น

๑) ใจ ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่างจึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่เร้าเร้าช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2536:145) การจงใจ หมายความว่า การที่บุคคลถูกชักนำบุคคลให้ก่อปฏิริยาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง การจงใจอาจจะเป็นปฏิริยาในจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้ แต่มันก็เป็นพลังผลักดันให้ก่อปฏิริยานั้น พลังดังกล่าวเรียกว่า สิ่งจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530:394) การจงใจในการปฏิบัติงาน คือ การพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นหนทางที่จะได้รับประโยชน์และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็เป็นไปอย่างดีที่สุด การจงใจจึงมีหลักสำคัญว่าต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในร่างกาย จิตใจอยู่เสมอ

จะเห็นว่าโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจนั้นหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านรวมกัน เช่น ปัจจัยที่เป็นการจูงใจภายนอกที่มากกระทำต่อพนักงาน

และปัจจัยภายในที่เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการหรือคาดหวัง ทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจแล้วไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานหรือของบุคคล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎี X – ทฤษฎี Y

คิริววรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540:309-310) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจภายนอกของ แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor) โดยมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งข้อสมมติฐานของบุคคลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท

ประเภทแรกคือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- โดยทั่วไปแล้วบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหลีก หรืออู้งาน
- โดยปกติบุคคลมีนิสัยคนไม่ชอบทำงาน ทุกคนจะต้องถูกบังคับ ควบคุม แะแนว และมีบทลงโทษไว้ เพื่อจะให้พวกเขามีความพยายามเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
- คนทั่ว ๆ ไป พอใจกับการถูกบังคับ มีความประสงค์จะไม่ยอมรับผิดชอบแทบไม่มีความทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัยเหนือกว่าสิ่งอื่นใด

ประเภทที่สองคือ ทฤษฎี Y แม็คเกรเกอร์ให้ข้อสมมติฐานดังนี้

- มนุษย์ใช้พลังทางกายและสมองในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน นั่นคือ มนุษย์จะทำงานด้วยความเคยชินอย่างเป็นปกติ
 - บุคคลจะใช้การควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายตามองค์การ
 - การรับผิดชอบต่อเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
 - บุคคลทั่ว ๆ ไปจะเรียนรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังต้องการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
 - สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับ ระดับของจินตนาการในระดับสูง รวมถึงมีความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหากมีสิ่งเหล่านี้มากจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดี
 - สภาพของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพหรือความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นบุคคลจึงมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยไม่ต้องบังคับ
- โดยสรุปจุดสำคัญของทฤษฎีคือ เน้นสามัญสำนึกที่มีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง ให้ความสำคัญของแรงจูงใจภายในที่กระตุ้น โดยต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ความต้องการของมนุษย์ตามความคิดของ Abraham Maslow มีลำดับขั้นตอนแห่งความสำคัญลดหลั่นกันลงมาจากระดับที่ 1 ถึงระดับที่ 5 ชั้น (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2536:158-159) ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในร่างกาย เมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง หรือแม้กระทั่งมีความปรารถนาทางด้านกามารมณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์เพื่อให้ตนเองอยู่รอด มาสโลว์ได้พิจารณาว่าความต้องการทางด้าน

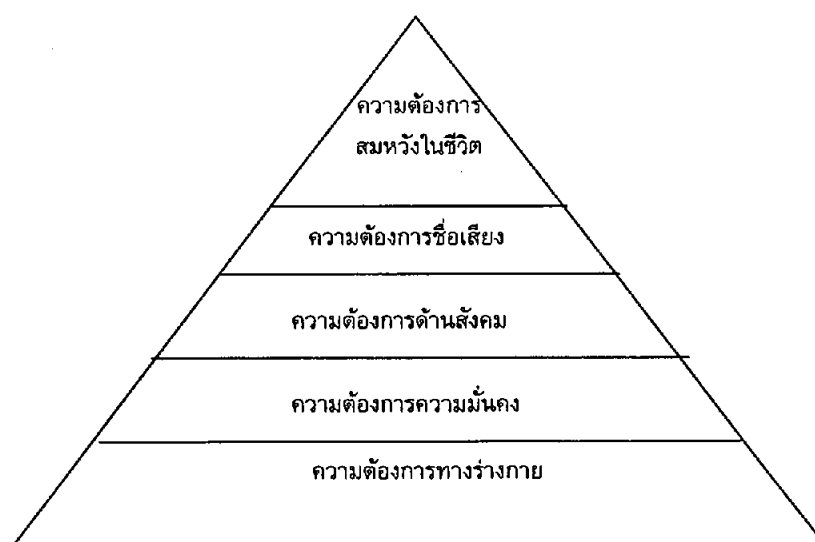
ร่างกายเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอื่น ๆ ทั้งหมด และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้แล้ว ก็จะแสวงหาความต้องการในระดับต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) บุคคลมีความปรารถนาที่จะป้องกันอันตรายและสิทธิอันชอบธรรมของตน เช่นเดียวกันกับความปลอดภัยจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในที่อื่นๆ สิ่งที่ต้องการคือ ความปลอดภัยทั้งทางชีวิตและประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น การหายจากความเจ็บปวดหายจากความกลัวภัยอันตรายที่อาจจะเกิด การแสวงหาประกันภัย หรือหลักทรัพย์ต่างๆ เป็นต้น

3. ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและความต้องการความรัก (Belongingness and love needs) ความต้องการทางสังคมเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญทางพฤติกรรมของคน ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการเป็นเจ้าของ การคบค้าสมาคม ยอมรับโดยผู้อื่น รวมทั้งการมีเพื่อนและความรักซึ่งอาจจะจากบุคคลภายในครอบครัว จากภายในองค์กรและจากผู้อื่นที่นอกเหนือจากที่กล่าว

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ความต้องการชนิดนี้เกิดขึ้นได้เพราะความต้องการข้างต้นได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการชนิดนี้ประกอบด้วยความต้องการมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพและมีความบรรลุจุดประสงค์ รวมถึงความต้องการมียศและฐานะเป็นที่ยอมรับ มีเกียรติ เป็นคนที่คุณค่าคนอื่นพึงพอใจ ถ้าความต้องการทางสังคมนี้เป็นที่พอใจ จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีกำลังใจ และเป็นชีวิตที่มีประโยชน์ แต่ถ้าหากความต้องการไม่สมประสงค์ บุคคลนั้นจะเป็นผู้มีความรู้สึกต่ำต้อย อ่อนแอ และหมดกำลังใจ

5. ความต้องการที่จะสมปรารถนาในชีวิต (Self-actualization needs) คือ ความต้องการที่เป็นการพัฒนาเพื่อหาความสำเร็จของตนเอง (Continued development of one's self) จะพิจารณาถึงสมรรถนะของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการและดำเนินการเพื่อพัฒนาในสิ่งที่ตนบรรลุ นั่น เช่น เป็นนักธุรกิจ นักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อจะได้เป็นผู้มีชื่อเสียงและการบรรลุเป้าหมายตามสิ่งที่ต้องการ ผู้คนให้การยอมรับนับถือ



ภาพประกอบ 3 : แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ และคณะ (2545:312-313) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นของความต้องการ โดยได้ชี้ความแตกต่างของความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs(E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs(R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs(G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น ซึ่งเขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ และยังขยายทฤษฎีของมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงกันข้ามหลักของการถดถอยความตั้งใจเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

สมยศ นาวิการ (2540:310) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้พัฒนาขึ้นในปี 2493 ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหารมีชื่อเรียกหลายชื่อคือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivator-Hygiene Theory โดยทฤษฎีสองปัจจัยนั้น เขาได้ขอให้นักบัญชีและวิศวกร 200 คน อธิบายสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจสูง และสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับว่า “บุคคลต้องการอะไรจากงานของพวกเขา?” และเมื่อพวกเขาได้อธิบายสถานการณ์ที่จูงใจ เช่น เกิดจากปัจจัยของงานที่มีความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เฮิร์ซเบิร์กได้เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งที่พอใจ (Motivation factors) ซึ่งมักเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และในอีกด้านหนึ่งพวกเขาได้กล่าวถึงสิ่งที่รู้สึกไม่ถูกจูงใจ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชา เฮิร์ซเบิร์กได้เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่พอใจหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมักจะมาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพ

แวดล้อมของงาน และ ลัตตา กุลนันทน์ (2544:16-18) ก็ได้ทำการศึกษาแบ่งเป็นประเด็นต่างๆไว้สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย Herzberg เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางดีแบบบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic factors)

2. องค์ประกอบส่งเสริมหรือปัจจัยจำเป็นเป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจ กล่าวคือ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่มีได้เป็นสิ่งจูงใจแต่อย่างใด การให้คนสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยจำเป็นเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังเป็นเงื่อนไขที่มีเพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยจำเป็นประกอบด้วย นโยบายของบริษัทและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะ และความมั่นคงในชีวิต

3. องค์ประกอบที่จูงใจหรือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของตัวงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความคิดหรือจิตใจ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกจะเป็นตัวแทนของปัจจัยจำเป็น

เอิร์ชเบอร์กได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยนั้นไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ แต่จะสามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ถ้าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ไป แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น จะไม่ได้ทำให้ทุกอย่างดีขึ้น ซึ่งเอิร์ชเบอร์กได้เสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะสามารถกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ส่วนทางด้านปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้ว พนักงานจะไม่ได้รับแรงจูงใจหรือไม่ได้รับแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด ตัวอย่างเช่น พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้ เขาก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นและจูงใจให้เขามุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้ว่าเขายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้าก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะไม่พอใจในงานที่กำลังทำ

โดยสรุปสำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เอิร์ชเบอร์ก ในส่วนที่เป็นปัจจัยอนามัยนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยอนามัยจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อการพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยจูงใจนี้จะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมติฐานแต่เดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่าสิ่งจูงใจมักเกิดจากปัจจัยทางการเงิน ด้านการปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตขึ้น จากผลการศึกษาของเอิร์ชเบอร์กและคณะก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดไป ทำให้ได้รับทราบปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 : องค์ประกอบของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ (กระตุ้น) ในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน (Hygiene factors)	สิ่งที่สร้างความพอใจในงาน (Motivation factors)
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ความสำเร็จในการทำงาน
การนิเทศงาน/เทคนิคของการทำงาน	การได้รับการยกย่อง
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ลักษณะของตัวงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบ
สภาพของการทำงาน/ชีวิตส่วนตัว	การมีโอกาสดำเนินงาน
สถานภาพ/ความมั่นคงในชีวิต	ความเจริญของงานในตนเองและอาชีพ

2.2.5 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Learned Needs Theory: David McClelland)

สมยศ นาวิการ (2540:318-324) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแม็คคลีแลนด์ (David McClelland) (1953 และ 1961) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการหรือความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน จากการวิจัยของ แม็คคลีแลนด์ ได้พบว่ามนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่บอกถึงความแตกต่างนี้คือ

1. ต้องการความสำเร็จ (nAch) เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ซึ่งความต้องการความสำเร็จที่สูงนั้นจะเป็นความต้องการที่กระตือรือร้นต่อการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก ลักษณะของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงมีดังนี้

ประการที่หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนดเป้าหมายจะสำคัญทั้งสองอย่างต่อบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ซึ่งพวกเขาจะมุ่งสู่ความสำเร็จสูงสุดแทนที่จะเป็นรางวัล บุคคลเหล่านี้ไม่ได้เพียงแต่กำหนดและดำเนินการตามเป้าหมายที่สูง แต่จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้

ประการที่สอง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ต้องป้อนข้อมูลกลับความคืบหน้าของเป้าหมายทันที ด้วยการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่พวกเขาสามารถวัดความสำเร็จของตนได้

ประการที่สาม บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบ ส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมโดยบุคคลอื่น

ประการที่สี่ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ความพอใจขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลการดำเนินงานของบุคคลอื่น โดยปกติเขาชอบทำงานตามลำพัง ไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและเรียกร้องการทำงานเป็นทีม

ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะได้มาจากความสำเร็จของงานรางวัลการเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น ไม่ใช่แรงจูงใจความพยายามของพวกเขา

2. ต้องการอำนาจ (nPower) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ มุ่งที่การควบคุมบุคคล ข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้จะมุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจ อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

- ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้

- สนุกสนานกับการเผชิญหน้าบุคคลอื่น

3. ต้องการความผูกพัน (nAff) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กรจะเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งพบว่าบุคคลประเภทนี้ให้ความสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์มากกว่าการตัดสินใจ สามารถแจจแจงคุณลักษณะได้ดังนี้

- พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น
- อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น
- แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

แม้คัลลีแลนส์จึงสรุปว่า การปฏิบัติแบบสายกลางในด้านต่าง ๆ ย่อมจะช่วยให้เกิด nAch เป็นอย่างดี การปฏิบัติเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งจะไม่ช่วยส่งเสริมให้เกิด nAch เลย ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีความต้องการอำนาจสูง ความต้องการความสำเร็จปานกลางและความต้องการความผูกพันต่ำ เหนือสิ่งอื่นใดการบริหารงานซึ่งก็คือการทำงานให้สำเร็จนั้นสามารถทำได้โดยใช้ความพยายามของบุคคลอื่น ไม่ใช้เป็นการใช้อำนาจเหนือกว่าเพื่อใช้บังคับบุคคลอื่น

2.2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory: Victor Vroom)

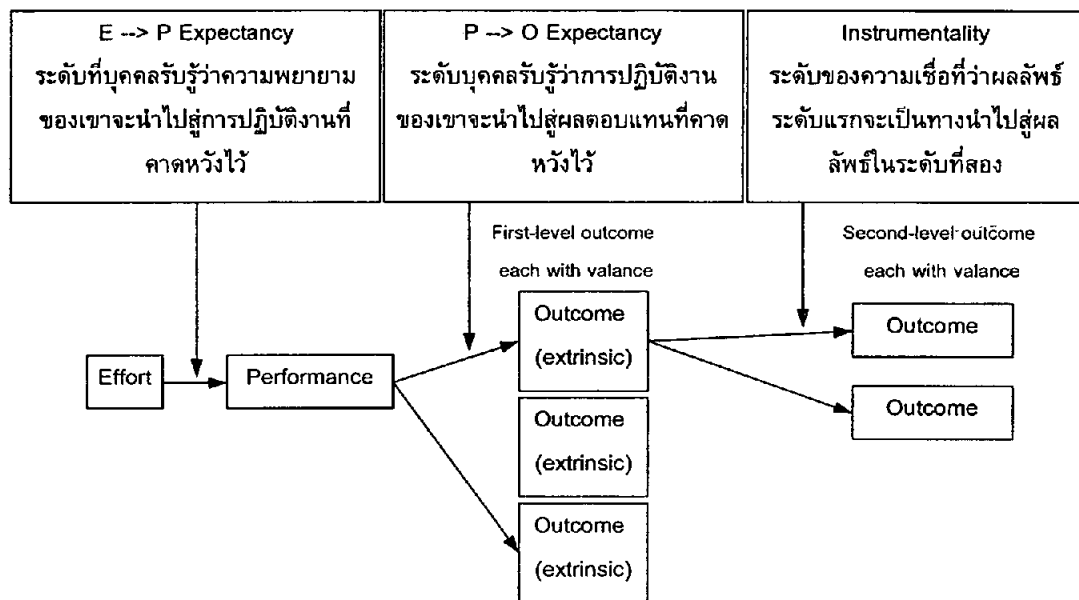
ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยวิกเตอร์ วรูม ในต้นปี พ.ศ. 2503 ซึ่งเป็นทฤษฎีกระบวนการ โดยได้ให้แนวคิดที่ว่าบุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันจากความต้องการเท่านั้นแต่จะตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาจะกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่ง อภิญา อังคสุภณ (2545:19-22) ได้สรุปว่าเป็นการจูงใจของบุคคลในองค์การที่จะกระตุ้นพฤติกรรมแล้วยังมุ่งกระบวนการ หาทิศทาง เลือกแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นการขยายความทฤษฎีของ Maslow ว่า หากบุคคลเกิดความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ สิ่ง บุคคลนั้นจะเลือกปฏิบัติอย่างไร ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ได้กล่าวถึงกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ว่ามนุษย์จะทำอะไรก็จะหาทางตอบคำถามที่จะทำว่าควรจะทำมากหรือน้อยแค่ไหน จึงจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า และเขายังให้ความสำคัญต่อการที่บุคคลได้รับรู้ในสถานการณ์หรือคาดหวังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นตามมา หากเขาเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งออกไป ซึ่งก็คือการคาดการณ์ในความเป็นไปได้ของผลที่จะได้รับ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องการออกมา ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ วรูม ใช้อธิบายทฤษฎีของเขาดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ดีเพียงใด หรือกล่าวได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อที่ว่า ความพยายามจะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ เช่น บุคคลคาดหวังว่าหากทำงานหนักขึ้น เขาจะได้รับโอกาสให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หรือโอกาสที่การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอันหนึ่ง คือ การที่บุคคลเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของตนกับผลลัพธ์ของการทำงานหรือกล่าวได้ง่ายๆ หมายถึงความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดหวังว่าผลงานเพิ่มมากขึ้น เขาอาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มมีสูง

3. การให้คุณค่ากับสิ่งที่ได้รับ (Valence) หมายถึง การประเมินคุณค่าของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้ ว่าบุคคลมีความชอบหรือไม่ชอบในสิ่งที่ได้รับว่าบุคคลนั้นๆมีความต้องการมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งการที่บุคคลตีค่ารางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้ ว่าพอใจหรือไม่พอใจนั้น ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับแต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล เช่น บุคคลบางคนชอบทำงานราชการ เพราะบุคคลนั้นตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง บุคคลบางคนชอบทำงานที่ทำหายและมีความรับผิดชอบสูง เพราะบุคคลนั้นให้คุณค่าเกี่ยวกับความสำเร็จของงานไว้สูง เป็นต้น

รางวัลหรือผลตอบแทนเป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งเป็นสองระดับ ผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง คือประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนผลตอบแทนระดับที่สองคือผลที่เกิดต่อเนื่องจากผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง เช่น การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ทำให้ได้รับผลตอบแทนในระดับต่อมา คือ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น



ภาพประกอบ 4 : แบบจำลองของ Expectancy theory

จากแบบจำลอง Expectancy theory จะพบว่า การกระทำทุกอย่างย่อมมีผลลัพธ์ (Outcome) เกิดขึ้นเสมอ ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นได้หลายแบบ ซึ่งการที่จะตัดสินว่าผลลัพธ์นั้นจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ มีโอกาสเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ บุคคลประเมินโดยการอาศัยคุณค่า (Value) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีคุณค่าตามที่สังคมได้กำหนด และลักษณะที่สอง คือ บุคคลประเมินโดยใช้ตนเองเป็นหลักโดยจะมองถึงคุณค่าที่ตนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่ได้รับ (Valence) นำมาเปรียบเทียบกับ และการประเมินคุณค่าของทั้งสองสิ่งนั้นจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

ในส่วนของการปฏิบัติงาน (Job performance) เป็นผลลัพธ์อย่างหนึ่งและมีค่าระดับของความพึงพอใจในผลลัพธ์ในตัวเองด้วย เพราะเมื่อบุคคลมีการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ก็เกิดผลลัพธ์ตามมา ซึ่งถ้าการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จด้วยดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ หรือถ้าไม่สำเร็จก็จะปรากฏผลลัพธ์เช่นเดียวกันแต่เป็นไปในทางที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งรวมกำหนดให้เป็นผลลัพธ์ในระดับที่ 1 (First level outcome) ซึ่งคุณค่าของผลลัพธ์นี้ขึ้นอยู่กับที่ตั้งเป้าหมายของการทำงานของบุคคล ว่าบุคคลนั้นๆ มีความต้องการ

อะไรเป็นผลตอบแทน และมีระดับความต้องการมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้เรียกสิ่งตอบแทนที่จากการคาดหวังของบุคคลนี้ว่าเป็นผลลัพธ์ในระดับที่ 2 (Second level outcome) เช่น คาดว่าจะได้รับค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้น คาดว่าจะมีโอกาสความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ส่วนการปฏิบัติงานจะมีโอกาสที่นำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ มากน้อยเพียงใดนั้นเป็นเรื่องของ Instrumentality กล่าวคือ บุคคลคาดหวังกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างไร สอดคล้องกับความต้องการของตนหรือไม่

ตาราง 2 : องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าด้วยกันจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

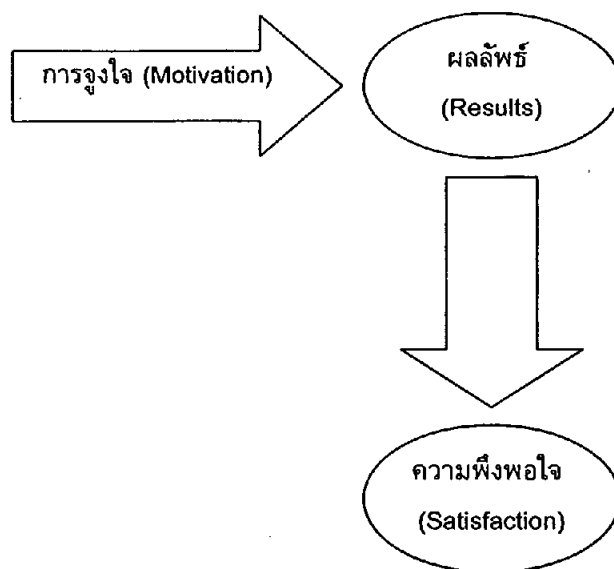
ความคาดหวัง E → P	ความคาดหวัง P → O	คุณค่าของผลลัพธ์	แรงจูงใจ
สูง	สูง	สูง	สูง
สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	สูง	ปานกลาง
สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก

จากตารางจะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของความคาดหวังที่ระดับสูงหรือต่ำ รวมถึงคุณค่าที่ถูกรวมเข้าด้วยกัน ส่งผลหรือก่อให้เกิดแรงจูงใจในระดับต่างๆ กัน แรงจูงใจที่สูงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 อย่าง (E,P,O) ของทฤษฎีความคาดหวังต้องสูงด้วย แรงจูงใจปานกลางจะเกิดขึ้นเมื่อความคาดหวัง E → P สูง และความคาดหวัง P → O หรือคุณค่าของผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งต้องสูง แรงจูงใจจะต่ำเมื่อทั้งความคาดหวัง P → O และคุณค่าของผลลัพธ์ต่ำ ความคาดหวัง E → P ที่ต่ำจะสร้างแรงจูงใจที่ต่ำ ไม่ว่าความคาดหวัง P → O หรือคุณค่าของผลลัพธ์จะสูง

ซึ่งโดยสรุปแล้ว ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังจะอยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 อย่าง โดยเขียนสรุปได้ดังนี้ คือ $M = V \times E \times I$ หมายถึง หากบุคคลมีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ก็จะได้รับรางวัลจากความพยายามและดีคำรางวัลหรือผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นความชอบหรือความพึงพอใจ ซึ่งทั้งสามสิ่งนี้มารวมกันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้น

3. ความเป็นสัมพันธระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

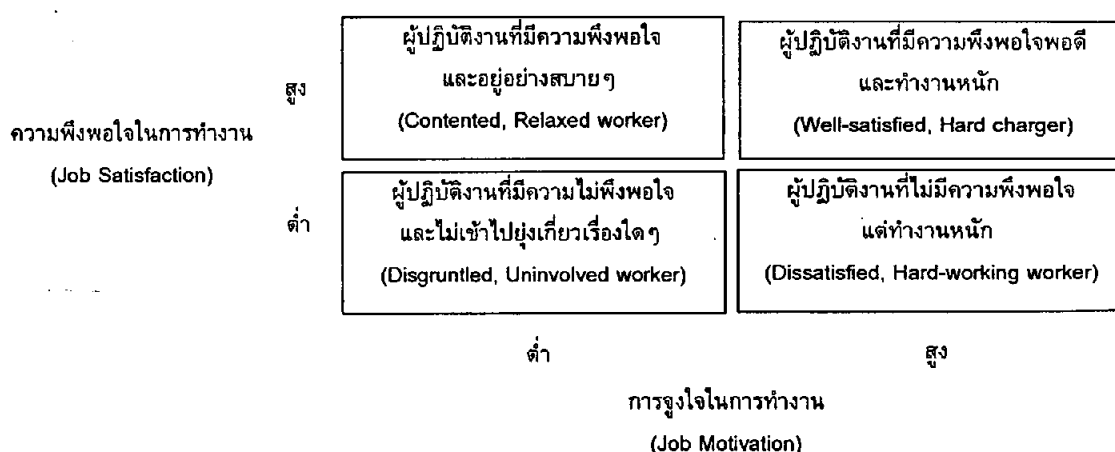
การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ เมื่อเกิดขึ้นแล้วสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้นจะได้ผลลัพธ์คือความพึงพอใจ ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ องค์การและการจัดการ. 2545 : 306

และในอีกทางหนึ่ง ดับบลิน (ยูลี ไทยเจียมอารีย์. 2545:12-13 ; อ้างอิงจาก Dubrin. 1984:142) ได้ให้รายละเอียดของบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงานซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ก็ไม่ได้เป็นแนวความคิดเดียวกัน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง สถานะของความพอใจ ส่วนการจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย การแสดงให้เห็นถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ อาจทำได้โดยพิจารณาจากแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ดังนี้



ภาพประกอบ 6 : แสดงลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจ

ที่มา : Andrew J. Dubrin Foundations of Organizational Behavior. 1984 : 42

จากแผนภาพ สามารถอธิบายลักษณะในแต่ละแบบได้ดังนี้

3.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed worker) บุคคลบางคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบรรยากาศแบบสบาย ๆ ไม่มีแรงกดดันใดๆ และถ้าหากเขาต้องทำงานหนักเขาก็จะไม่มีความพึงพอใจในงาน

3.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พึงพอใจและไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวเรื่องใดๆ (Disgruntled, Uninvolved worker) บุคคลประเภทนี้มักมีความเครียด เขามักจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวที่ทำให้เขาต้องทำงาน

3.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard-working worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีมาก ทำงานอย่างเป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้ไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป แต่ก็ยังมีแรงจูงใจในการทำงานกล่าวคือการทำงานอย่างเป็นวิชาชีพซึ่งต้องไม่ทำลายชื่อเสียงโดยผลงานที่ดีอย่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วจะไม่มี ความพึงพอใจก็ตาม

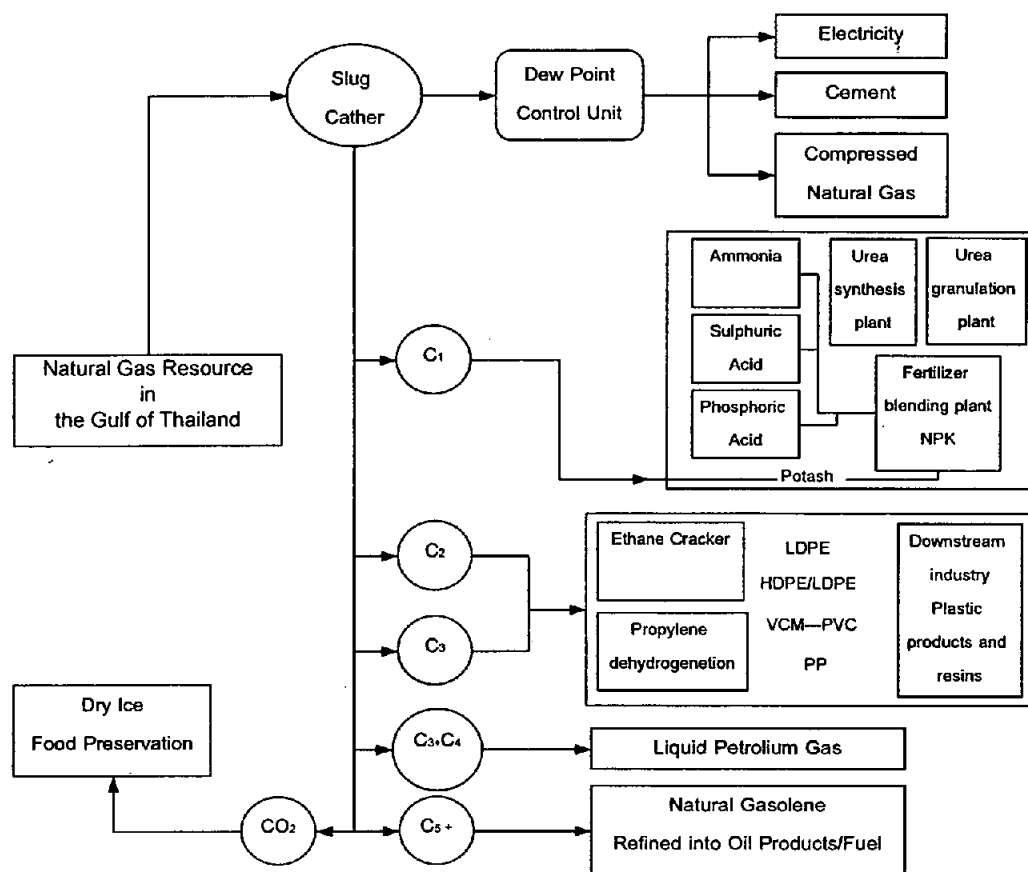
3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจพอดีและทำงานหนัก (Well-satisfied, Hard charger) โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด มุ่งความสำเร็จของตนเอง

4. ความเป็นมาของธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี

ธุรกิจด้านอุตสาหกรรมเคมีที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดนั้น ถือว่าเป็นแหล่งรวมของการประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรมเคมีของประเทศซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเช่นเดียวกันกับอุตสาหกรรมพลาสติก โดยที่อุตสาหกรรมปิโตรเคมีนั้นเริ่มต้นมาจากการค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย และได้ต่อท่อมาขึ้นบกที่บริเวณมาบตาพุด จังหวัดระยอง หรือบริเวณที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดในปัจจุบัน และในตอนเริ่มแรกที่ค้นพบก๊าซธรรมชาตินั้นได้มีการวางแผนเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับการผลิตกระแสไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าบางปะกง ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้ก๊าซธรรมชาติในเชิงพาณิชย์ แต่ว่าการใช้ก๊าซธรรมชาติดังกล่าวนี้ไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เพราะได้เผาทั้งสารเคมีที่มีมูลค่าสูงบางตัวไปโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นสารประกอบไฮโดรคาร์บอน (C,H : Carbon & Hydrogen) ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ให้การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) สร้างโรงแยกก๊าซธรรมชาติขึ้น เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับก๊าซธรรมชาติซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมต้นต้น (Downstream) ของอุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมพลาสติก ส่วนผลิตภัณฑ์พลอยได้ (By product) คือ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมอื่นได้ โดยการลดอุณหภูมิลงทำเป็นน้ำแข็งแห้ง ใช้ในอุตสาหกรรมห้องเย็น อาหารสดแช่แข็ง

ในส่วนของโรงแยกก๊าซนั้นจะทำหน้าที่แยกสารประกอบต่างๆ ที่มีอยู่ในก๊าซธรรมชาติที่ขุดได้จากอ่าวไทยแล้วนำไปใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกัน จะพบว่ากระบวนการการแยกสารประกอบจากก๊าซธรรมชาติ นั้นสารประกอบที่นำมาใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมเคมีส่วนมามาจาก 2 ส่วนคือจากสารประกอบ C₁ และ C₅ ขึ้นไป โดยที่สารประกอบ C₁ มักจะอยู่ในรูปของก๊าซมีเทน (CH₄) สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี คือนำมาทำปฏิกิริยากับแอมโมเนีย (NH₃) เพื่อให้ได้ไนโตรเจน (N) ออกมา เป็นสารเคมีหนึ่งในสามตัวของปุ๋ยเคมี (NPK) และสารประกอบที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมเคมีคือ C₅ ที่อยู่ในรูปสารประกอบอะโรแมติก (C₃-C₅ ขึ้นไป) เพื่อนำมาผลิตเป็นผงซักฟอก ทำสี ทำกาว ต่อไป อื่นๆในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีบางส่วนเมื่อผลิตพลาสติก เช่น ท่อพีวีซี ก็จะมีผลิตภัณฑ์พลอยได้ (By product) เป็นโซดาไฟ (NaOH) ที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อโรงงานอื่นๆ ที่มีกระบวนการการบำบัดน้ำเสียได้ ในส่วนของ

แผนภูมิแสดงกระบวนการแยกก๊าซและมีรายละเอียดในส่วนของการแยกสารประกอบที่สามารถแยกออกมาได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 : การแยกตัวประกอบต่างๆ ออกจากก๊าซธรรมชาติ

ที่มา : สมมาตร สุพนานิชย์วิทย์ ปิโตรเคมี. อุตสาหกรรมที่พาประเทศไทยสู่ความเป็นนิคส์. ม.ป.ป.:8

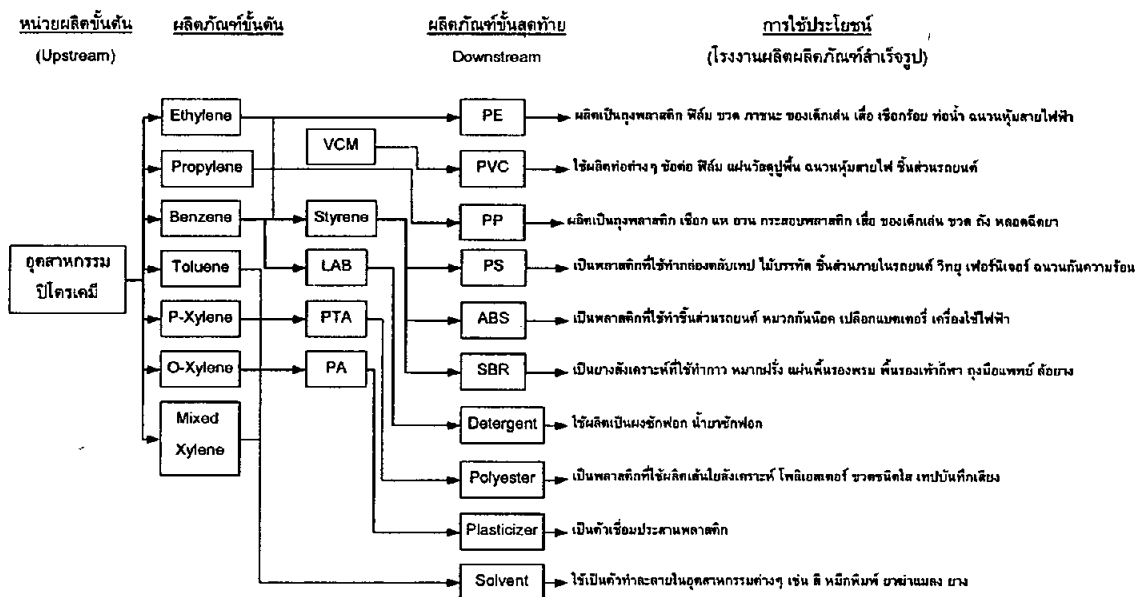
C₁ มีเทน จะสามารถใช้ประโยชน์ในการผลิตปุ๋ยเคมี ซึ่งเป็นธุรกิจในอุตสาหกรรมเคมี โดยนำมีเทนเข้าไปทำปฏิกิริยากับโปรแตส แอมโมเนีย เพื่อสกัด ไนโตรเจน (N) ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งของปุ๋ยเคมี คือ ไนโตรเจน โปรแตสเซียมและฟอสฟอรัส (N,P,K)

C₂ อีเทน จะใช้เป็นวัตถุดิบหลักของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเพื่อนำไปผลิตเป็นเม็ดพลาสติกประเภท Low density polyethylene (LDPE) High density polyethylene (HDPE) Linear low density polyethylene (LLDPE)

C₃ โพรเพน จะใช้เป็นวัตถุดิบหลักของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เช่น พลาสติกประเภทโพรไพลีน

C₄ บิวเทน จะใช้เป็นก๊าซหุงต้มเมื่อนำบิวเทนมาผสมกับโพรเพนหรือที่เรียกกันว่าก๊าซแอลพีจี และยังสามารถใช้เป็นเชื้อเพลิงในรถยนต์ได้ด้วย ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นก๊าซหลักที่ทำการผลิตโดยปตท.ให้สามารถใช้ภายในประเทศ เพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศและทำให้มีราคาถูกลงกว่าแต่ก่อน

C_5 ขึ้นไป จะส่งให้กับโรงกลั่นน้ำมันเพื่อนำไปผลิตเป็นผลิตภัณฑ์น้ำมันต่างๆ รวมถึงการได้สารไฮโดรคาร์บอนประเภท อะโรแมติกหรือปิทีเอ็กซ์ ซึ่งสามารถนำไปทำปฏิกิริยากับเอทิลีน ทำเป็นพลาสติกแข็ง เช่น ไม้บรรทัด โฟมบรรจุหีบห่อ หรืออาจจะนำไปทำลีนีเออร์อัลคิลเบนซีน เพื่อทำเป็นผงซักฟอกได้ ทำเป็นสารละลายผสมสี ทำกาว เป็นต้น



ภาพประกอบ 8 : การใช้ประโยชน์จากการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ จาก Organic chemical industry
ที่มา : สมมาตร สุพานิชย์วิทย์ ปิโตรเคมี. อุตสาหกรรมที่พาประเทศไทยสู่ความเป็นนิคส์. ม.ป.ป. :41

จากที่ได้แสดงในแผนภาพจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมพลาสติกนั้นมาจากพื้นฐานเดียวกัน คือ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีประกอบด้วยสารไฮโดรคาร์บอน (Carbon and Hydrogen) แต่จะแตกต่างกันตรงที่กระบวนการในการทำปฏิกิริยาว่าจะนำอะโรมาผสมในกระบวนการ แล้วจึงได้ผลิตภัณฑ์ออกมา จากนั้นจึงนำไปปรับปรุง ดัดแปลงเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดา กุลนันทน์ (2544:57-63) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี โดยพนักงานมีแรงจูงใจเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารและเงินเดือนค่าจ้าง ตามลำดับ

วรภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544:91-101) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมี

แรงจูงใจระดับมากในด้านของลักษณะงานที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ และเงินเดือนผลตอบแทน ส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้นพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและมีแรงจูงใจต่อลักษณะงานในระดับที่สูงกว่าด้านอื่นๆ

มนัส บุญวงศ์ (2537:104-108) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง พบว่า พนักงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 20-24 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสด การศึกษาค่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจต่อปัจจัยอ้อมในนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็ก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันนั้น พบว่าพนักงานทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ส่วนทางด้านปัจจัยจูงใจนั้นพบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้นพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าโรงงานขนาดกลางและเล็ก แต่จะพบปัจจัยทางด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานในโรงงานขนาดใหญ่และเล็ก นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานอายุ ระดับการศึกษา เพศและสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานในระดับหัวหน้ามีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ

ธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536:81-83) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร พบว่า ส่วนใหญ่ครูเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด และสมรสแล้ว ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี อายุงานเฉลี่ย 11-20 ปี รายได้อยู่ระหว่าง 9,001-12,000 บาท มีที่พักเป็นของตนเองและส่วนใหญ่สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวก และยังพบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ อายุงาน ที่อยู่อาศัยและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจทั้งภายในและแรงจูงใจภายนอกต่อการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม

ยุวลิ ไทยเจียมอารีย์ (2545:บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะความแตกต่างด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการรับราชการนั้นพบว่ามีความแตกต่างกัน และพบว่าในส่วนของความพึงพอใจรายด้านนั้นจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและสวัสดิการซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิญา อังคสุภณ (2545:61-68) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี โสด ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และพบความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในแต่ละด้านต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชาต่างกัน ทาง

ด้านตำแหน่งงานพบว่า มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าที่แตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อต้านการปกครองและการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545:บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาทขึ้นไป ระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับแรงจูงใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกายและด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แล้วยังพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 พนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าที่เป็นโสด

ปิยวดี สอนสิงห์ (2543:89-101) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทพิสุทธิ์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับที่มาก แต่มีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจในระดับมากดังนี้คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในแต่ละด้านจากระดับปานกลางคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก และพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในระดับมากดังนี้คือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านค่าตอบแทน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541:63-65) ได้สรุปผลการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพ อยู่ในระดับมาก และจากนั้นได้เปรียบเทียบความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ทุกด้านพบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในทุกๆด้าน ยกเว้นระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นการแบ่งขนาดตามจำนวนของพนักงาน กล่าวคือมีจำนวนพนักงาน 100 - 499 คน (มนัส บุญวงศ์, 2537 : 10)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งศึกษาเฉพาะโรงงานที่มีขนาดปานกลาง โดยมีพนักงานที่ถือเป็นประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,438 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด, 2545 : 1-13) ดังต่อไปนี้

1. บ.วินิไทย จก.	จำนวนพนักงาน	458	คน
2. บ.ปิยะแห่งชาติ จก.มหาชน	จำนวนพนักงาน	369	คน
3. บ.ทุนเท็กซีปโตรเคมีคอลส์(ประเทศไทย)จก.มหาชน	จำนวนพนักงาน	260	คน
4. บ.สยามเลเท็กซ์สังเคราะห์ จก.	จำนวนพนักงาน	226	คน
5. บ.บีเอสที อีลาสโตเมอร์ส จก.	จำนวนพนักงาน	125	คน
รวมจำนวนพนักงานที่เป็นประชากรสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้			<u>1,438</u> คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการสุ่มจากประชากรที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีตั้งแต่ขนาดกลาง และทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากการคำนวณ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 329 ราย โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95 % ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5% (สุปัญญา ไชยชาญ. 2543 : 95)

$$n = N / [1 + NE^2]$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 E = ระดับความคลาดเคลื่อนหรือค่าที่ยอมให้ผิดพลาด (ร้อยละ)

โดยแทนค่าขนาดของประชากร(N) เท่ากับ 1,438 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (E) ที่ 0.05 ได้ผลดังนี้

$$n = (1438) / [1 + (1438)(0.05)^2]$$

$$= 312.9$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 313 ตัวอย่าง และได้มีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามเนื่องได้รับการตอบแบบไม่ครบถ้วน ดังนั้นเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความครอบคลุมสมบูรณ์จึงมีการเผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามไว้ 5 % เท่ากับ 15.7 ตัวอย่าง หรือประมาณ 16 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 329 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate stratified random sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 12-13) โดยมีจำนวนโรงงานที่เป็นประชากรคือโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำนวน 5 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนของพนักงานจากโรงงานทั้งหมดรวมเท่ากับ 329 ตัวอย่าง

ตาราง 3 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportionate stratified random sampling)

ชื่อโรงงาน	จำนวน(คน)	สัดส่วน(%)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. บ.วินิไทย จก.	458	31.8	104
2. บ.ปุ๋ยแห่งชาติ จก.มหาชน	369	25.7	85
3. บ.ทุนเท็กซ์ปิโตรเคมีคอลส์ จก.	260	18.0	59
4. บ.สยามเลเทกซ์สังเคราะห์ จก.	226	15.7	52
5. บ.บีเอสที อีลาสโตเมอร์ส จก.	125	8.8	29
รวมจำนวนพนักงาน	1,438	100	329

2.2.3 จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูล จากพนักงานที่เป็นตัวแทนหรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากรในโรงงานขนาดปานกลางที่ถือเป็นขอบเขตในการศึกษา โดยใช้การสอบถามหรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางขึ้นไป ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-response question) ที่มีทางเลือกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ตัวเลือก โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานรวมเป็นจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพ และเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งจะใช้คำถามที่มีความหมายเชิงบวกโดยคำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (กฤษสิริ เวชสาร. 2542 : 108-109)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและความมั่นคงของงาน และเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความพึงพอใจซึ่งจะใช้คำถามที่มีความหมายเชิงบวกและคำถามที่ถูกสร้างขึ้นโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (กฤษสิริ เวชสาร. 2542 : 108-109)

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พอใจอย่างยิ่ง	5
พอใจ	4
เฉยๆ	3
ไม่พอใจ	2
ไม่พอใจอย่างยิ่ง	1

แบบสอบถามจะถูกนำไปทดสอบ ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8585 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8134 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8483

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 329 ชุด และได้เผื่อจำนวนแบบสอบถามที่อาจผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามแล้ว
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีที่ได้จากการสุ่ม โดยที่เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้คือ

1.1 แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์และสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ

1.2 แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 point scale โดยวิเคราะห์ดังนี้

1.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t-test

1.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

1.3 แบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 point scale โดยวิเคราะห์ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t-test

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพสมรส ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

1.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจ โดยใช้สถิติหาค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson

2. การแปลความหมายของข้อมูล

2.1 จากข้อมูลที่ได้โดยกำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจ หรือ ความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย แบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 82)

$$\text{เกณฑ์การแบ่งระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนขั้นที่แบ่ง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนที่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละปัจจัย และต่อระดับความพึงพอใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด หรือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับมาก หรือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง หรือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย หรือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง : เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (Mean)
ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

โดยที่ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การวัดการกระจาย : ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอันตรภาค (Standard Deviation) โดย
ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

2. สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ
ครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / covariance}}$$

โดยที่	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตามตัวแปรด้านเพศ ในกรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 112-113)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

หรือ	df	=	$n_1 + n_2 - 2$
	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤติในการแจกแจงใน t-distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 One Way ANOVA ค่า F-test

ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปรจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	df_b	=	$k - 1$
	df_w	=	$n - k$
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	df_b	แทน	องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	องศาอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ทดสอบความสัมพันธ์ Pearson โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยมุ่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144-145) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดยที่	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
	n	แทน	จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบของกลุ่มตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบของกลุ่มตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y เป็นคู่ๆในรูปคะแนนดิบ
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปรดิบ X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปรดิบ Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (ตารางคณา อติสรประเสริฐ. 2545) มีดังนี้		
ค่าระหว่าง 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.01-0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง 0.21-0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันน้อย
ค่าระหว่าง 0.46-0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าระหว่าง 0.76-0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก
ค่าระหว่าง 0.91-0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มากที่สุด
ค่าระหว่าง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สมบูรณ์

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเภท Test of Difference และ Test of Association การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test
- ในด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ONE-WAY ANOVA

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test
- ในด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ONE-WAY ANOVA

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกออกเป็น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยทำการทดสอบปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและความมั่นคงของงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยต่างๆ

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานภาพสมรส โดยผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ได้ผลการวิเคราะห์แสดงตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานภาพสมรส

ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	217	66.0 ✓
1.2 หญิง	112	34.0
รวม	329	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 18 ปี	0	0
2.2 18 – 28 ปี	154	46.8 ✓
2.3 29 – 39 ปี	148	45.0
2.3 40 ปี ขึ้นไป	27	8.2
รวม	329	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	14	4.3
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	28	8.5
3.3 ปวส. หรือ อนุปริญญา	147	44.7 ✓
3.4 ปริญญาตรี	121	36.8
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	19	5.8
รวม	329	100.0
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท	5	1.5
4.2 5,000 – 9,999 บาท	45	13.7
4.3 10,000 – 14,999 บาท	131	39.8 ✓
4.4 15,000 – 19,999 บาท	71	21.6
4.5 20,000 บาท ขึ้นไป	77	23.4
รวม	329	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 3 ปี	78	23.7
5.2 4 – 6 ปี	110	33.4 ✓
5.3 7 – 9 ปี	78	23.7
5.4 10 ปี ขึ้นไป	63	19.2
รวม	329	100.0
6. สถานภาพสมรส		
6.1 โสด	183	55.6 ✓
6.1 สมรส	139	42.2
6.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	2.1
รวม	329	100.0

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ เป็นพนักงานเพศชาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 66 ส่วนพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34

2. อายุ พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ อายุตั้งแต่ 18 - 28 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 พนักงานที่มีอายุ 29-39 ปี มีจำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 45.0 พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และไม่พบว่ามีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เลย

3. ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส. หรือ อนุปริญญา มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 – 9,999 บาท มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4

5. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 – 6 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 – 9 ปี มีจำนวน 78 คน คิด

เป็นร้อยละ 23.7 และพบว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 63.0 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

6. สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้เป็นโสด ซึ่งมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 พนักงานที่แต่งงานแล้วมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 และเป็นหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และได้ผลดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ①	4.17	0.074	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ③	3.90	0.093	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ②	4.14	0.156	มาก
ด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพ ④	3.85	0.145	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.05	0.455	มาก

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นั้นพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจต่อบัณฑิตทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ส่วนแรงจูงใจต่อบัณฑิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) แรงจูงใจต่อบัณฑิตด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจต่อบัณฑิตด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และได้ผลดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	(๔)	3.43	0.093	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	(๖)	3.46	0.109	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	(๗)	3.70	0.145	มาก
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	(๘)	3.48	0.072	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		3.57	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$)

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) ส่วนด้านความพึงพอใจทางด้านสภาพการทำงานนั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$) ความพึงพอใจต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และได้ผลดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส) ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ✓

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกันต่อกัน (Independent t-test) วัตถุประสงค์ความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.17	0.515	4.15	0.429	.461	327	.645
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.599	3.94	0.566	.161	327	.872
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	4.14	0.535	4.18	0.481	-.757	327	.449
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.674	3.86	0.721	.921	327	.358
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.05	0.466	4.04	0.433	.309	327	.757

จากการวิเคราะห์ในตาราง 7 โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่าค่า Probability (p) โดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .645 .872 .449 และ .358 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ✓

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ					
	18-28 ปี		29-39 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.14	0.544	4.18	0.441	4.24	0.374
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.627	3.99	0.539	4.12	0.572
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	4.11	0.566	4.20	0.455	4.18	0.544
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.84	0.778	3.98	0.606	3.93	0.566
รวม	4.00	0.524	4.09	0.385	4.12	0.358

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี 29 - 39 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบและด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 9 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.256	2	.128	.537	.585
	ภายในกลุ่ม	77.544	326	.238		
	รวม	77.800	328			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.855	2	.927	2.714	.068
	ภายในกลุ่ม	111.387	326	.342		
	รวม	113.242	328			
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	.966	.382
	ภายในกลุ่ม	87.048	326	.267		
	รวม	87.564	328			
ด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.427	2	.714	1.502	.224
	ภายในกลุ่ม	154.847	326	.475		
	รวม	156.274	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.793	2	.396	1.928	.147
	ภายในกลุ่ม	67.042	326	.206		
	รวม	67.835	328			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .147 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และ ด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพ มีค่า F-Prob. เท่ากับ .585 .068 .382 และ .224 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา									
	ต่ำกว่า/เทียบเท่า ม.ต้น		ม.ปลาย หรือ ปวช.		ปวส. หรือ อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความสำเร็จใน หน้าที่การงาน	4.47	0.448	3.98	0.788	4.19	0.465	4.15	0.431	4.21	0.343
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.90	0.507	3.79	0.802	3.97	0.585	3.95	0.529	4.09	0.658
ด้านลักษณะงานที่ ทำและความรับผิดชอบ	4.10	0.382	3.98	0.569	4.18	0.523	4.14	0.501	4.38	0.525
ด้านการมีโอกาสดำ เนินงานในอาชีพ	3.81	0.493	3.84	0.900	3.92	0.651	3.91	0.691	4.08	0.795
รวม	4.07	0.304	3.89	0.634	4.06	0.451	4.04	0.422	4.19	0.446

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ต้น ระดับการศึกษา ระดับ ม.ปลาย ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า/เทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น เกิดแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ ทำให้พนักงานทุกระดับการศึกษาเกิดแรงจูงใจในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบนั้นพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ นั้นมีแรงจูงใจในระดับมาก

ตาราง 11 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.407	4	.602	2.587*	.037
	ภายในกลุ่ม	75.362	324	.233		
	รวม	77.800	328			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.235	4	.309	.893	.468
	ภายในกลุ่ม	112.007	324	.346		
	รวม	113.242	328			
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.969	4	.492	1.863	.117
	ภายในกลุ่ม	85.595	324	.264		
	รวม	87.564	328			
ด้านการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.862	4	.215	.449	.773
	ภายในกลุ่ม	155.412	324	.480		
	รวม	156.274	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.102	4	.276	1.338	.256
	ภายในกลุ่ม	66.733	324	.206		
	รวม	67.835	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .256 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.037 น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.468 มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในด้านการงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า/ เทียบเท่า ม.ต้น	ม.ปลาย หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่า/เทียบเท่า ม.ต้น	4.47	-	2.165* (.036)	2.186* (.030)	2.601* (.010)	1.897 (.067)
ม.ปลาย หรือ ปวช.	3.99		-	-1.919 (.057)	-1.620 (.107)	-1.205 (.234)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	4.19			-	.616 (.539)	-.206 (.837)
ปริญญาตรี	4.15				-	-.547 (.585)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.21					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า/เทียบเท่าม.ต้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในด้านการงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาเทียบเท่า ม.ปลาย หรือ ปวช., ปวส. หรือ อนุปริญญา และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในด้านการงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติ งาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)									
	ต่ำกว่า 5,000-9,999	5,000-9,999	10,000- 14,999	15,000- 19,999	20,000 ขึ้นไป					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่ การงาน	4.36	0.172	4.32	0.474	4.14	0.515	4.05	0.438	4.24	0.429
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	4.12	0.464	3.95	0.517	3.97	0.603	3.81	0.619	4.03	0.568
ด้านลักษณะงานที่ทำและ ความรับผิดชอบ	4.00	0.200	4.17	0.433	4.21	0.507	3.96	0.562	4.25	0.509
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	4.16	0.518	3.76	0.793	4.00	0.638	3.74	0.783	4.02	0.688
รวม	4.06	0.361	4.11	0.413	4.06	0.453	3.89	0.492	4.13	0.423

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้เฉลี่ย 5,000-9,999 บาท รายได้เฉลี่ย 10,000-14,999 บาท รายได้เฉลี่ย 15,000-19,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนระดับรายได้อื่นๆพบว่ามีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ทุกระดับมีแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ พบว่า ที่มีระดับรายได้ทุกระดับมีแรงจูงใจในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีระดับรายได้ ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไปนั้นมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

ตาราง 14 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.634	4	.659	2.839*	.024
	ภายในกลุ่ม	75.166	324	.232		
	รวม	77.800	328			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.068	4	.517	1.507	.200
	ภายในกลุ่ม	111.173	324	.343		
	รวม	113.242	328			
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.941	4	.985	3.817*	.005
	ภายในกลุ่ม	83.623	324	.258		
	รวม	87.564	328			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.457	4	.864	1.832	.122
	ภายในกลุ่ม	152.817	324	.472		
	รวม	156.274	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.513	4	.628	3.117*	.015
	ภายในกลุ่ม	65.322	324	.202		
	รวม	67.835	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีพนักงานมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ในปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .024 น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .200 มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .122 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในด้านการงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000-9,999	10,000-14,999	15,000-19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	4.47	-	.182 (.857)	956 (.342)	1.386 (.170)	.628 (.532)
5,000-9,999	4.32		-	2.095* (.038)	2.914* (.004)	1.000 (.319)
10,000-14,999	4.14			-	1.130 (.260)	-1.422 (.157)
15,000-19,999	4.05				-	-2.440* (.016)
20,000 ขึ้นไป	4.24					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากด้านความสำเร็จในด้านการงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,999 บาท และ 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากด้านความสำเร็จในด้านการงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในด้านการงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000-9,999	10,000-14,999	15,000-19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	4.00	-	- .857 (.396)	-.924 (.357)	.155 (.877)	-1.095 (.277)
5,000-9,999	4.17		-	-.495 (.622)	2.118* (.036)	-.917 (.361)
10,000-14,999	4.21			-	3.221* (.001)	-.566 (.572)
15,000-19,999	3.96				-	-3.308* (.001)
20,000 ขึ้นไป	4.25					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท 10,000-14,999 บาท และ รายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดย
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000- 9,999	10,000- 14,999	15,000- 19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	4.06	-	-.259 (.797)	-.003 (.997)	.755 (.453)	-.374 (.710)
5,000-9,999	4.11		-	.664 (.521)	2.490* (.014)	-.285 (.776)
10,000- 14,999	4.06			-	2.476* (.014)	-1.130* (.260)
15,000- 19,999	3.89				-	-3.218* (.002)
20,000 ขึ้นไป	4.13					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท 10,000-14,999 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,999 บาท และ 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า/ เท่ากับ 3 ปี		4-6 ปี		7-9 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่ การทำงาน	4.20	0.586	4.19	0.482	4.13	0.398	4.15	0.817
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.78	0.641	4.08	0.614	3.96	0.521	3.90	0.006
ด้านลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ	4.10	0.482	4.21	0.527	4.15	0.580	4.14	0.513
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ	3.89	0.775	3.94	0.699	3.94	0.666	3.85	0.817
รวม	3.99	0.529	4.21	0.458	4.05	0.434	4.01	0.329

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 19 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.0743	.311	.817
	ภายในกลุ่ม	77.577	325	.239		
	รวม	77.800	328			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.299	3	1.433	4.275*	.006
	ภายในกลุ่ม	108.943	325	.335		
	รวม	113.242	328			
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.616	3	.205	.768	.513
	ภายในกลุ่ม	86.948	325	.268		
	รวม	87.564	328			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.448	3	.149	.311	.817
	ภายในกลุ่ม	155.826	325	.479		
	รวม	156.274	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.712	3	.237	1.150	.329
	ภายในกลุ่ม	67.123	325	.2047		
	รวม	67.835	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .329 มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .817 มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.006 น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .513 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .817 ซึ่งมากกว่า .05 นั้นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า หรือ เท่า กับ 3 ปี	3.78	-	-3.257* (.001)	-1.890 (.061)	-1.246 (.215)
4-6 ปี	4.08		-	1.972* (.050)	.627 (.531)
7-9 ปี	3.96			-	1.459 (.146)
10 ปีขึ้นไป	3.90				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง
จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง/แยก กันอยู่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.21	0.501	4.14	0.456	3.82	0.616
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.582	3.94	0.584	3.46	0.680
ด้านลักษณะงานที่ทำและ ความรับผิดชอบ	4.19	0.506	4.12	0.514	3.97	0.795
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.714	3.89	0.664	3.69	0.598
รวม	4.08	0.465	4.02	0.434	3.74	0.529

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส คือ เป็นโสด สมรสแล้ว และ เป็นหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบและปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 22 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.151	2	.576	2.449	.088
	ภายในกลุ่ม	76.648	326	.235		
	รวม	77.800	328			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.793	2	.896	2.622	.074
	ภายในกลุ่ม	111.449	326	.342		
	รวม	113.242	328			
ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.651	2	.326	1.221	.296
	ภายในกลุ่ม	86.913	326	.267		
	รวม	87.564	328			
ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.553	2	.276	.579	.561
	ภายในกลุ่ม	155.721	326	.478		
	รวม	156.274	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.916	2	.458	2.232	.109
	ภายในกลุ่ม	66.919	326	.205		
	รวม	67.835	328			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีพนักงานมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .088 .274 .296 และ .561 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของการเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามปัจจัยต่างๆ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และได้ผลดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกันต่อกัน (Independent t-test) วัดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	df	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.48	0.767	3.51	0.769	-.372	327	.710
ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.799	3.57	0.740	-2.201	327	.280
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.87	0.700	3.84	0.674	.439	327	.661
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	3.50	0.773	3.43	0.673	.887	327	.376
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.56	0.619	3.59	0.562	-.434	327	.665

จากการวิเคราะห์ผล ในตาราง 23 โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ค่า Probability (p) โดยรวมมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจจากปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .710 .280 .661 และ .376 มีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุ					
	18-28 ปี		29-39 ปี		40 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.46	0.820	3.50	0.718	3.57	0.141
ด้านสภาพการทำงาน	3.46	0.794	3.44	0.780	3.36	0.149
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.82	0.769	3.90	0.595	3.88	0.720
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	3.48	0.771	3.47	0.703	3.42	0.783
รวม	3.56	0.635	3.58	0.565	3.56	0.604

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี 29 - 39 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 25 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F-Prob
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.345	2	.173	.292	.747
	ภายในกลุ่ม	192.516	326	.591		
	รวม	192.861	328			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	.189	.828
	ภายในกลุ่ม	201.645	326	.619		
	รวม	201.879	328			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.470	2	.235	.491	.612
	ภายในกลุ่ม	155.994	326	.479		
	รวม	156.464	328			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.098	2	.049	.089	.915
	ภายในกลุ่ม	179.473	326	.551		
	รวม	179.571	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.025	.057	.945
	ภายในกลุ่ม	117.995	326	.362		
	รวม	118.036	328			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .945 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง มีค่า F-Prob. เท่ากับ .747 .828 .612 และ .915 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา									
	ต่ำกว่า/เทียบเท่า ม.ต้น		ม.ปลาย หรือ ปวช.		ปวส. หรือ อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน	3.43	0.705	3.05	0.996	3.56	0.733	3.48	0.763	3.68	0.491
ด้านสภาพการ ทำงาน	3.40	0.849	3.23	0.884	3.47	0.772	3.48	0.774	3.40	0.778
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.86	0.486	3.84	0.755	3.87	0.711	3.84	0.701	3.93	0.534
ด้านสวัสดิการและ ความมั่นคงของ งาน	3.37	0.931	3.36	0.945	3.53	0.679	3.43	0.753	3.60	0.636
รวม	3.51	0.639	3.37	0.736	3.61	0.578	3.56	0.609	3.65	0.433

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่า ม.ต้น ระดับการศึกษา ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีระดับ ม.ปลาย หรือ ปวช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำรงหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น ระดับปวส.หรืออนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. นั้นมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า/เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญาและระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่าในทุกะดับการศึกษาทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 27 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.853	4	1.713	2.984	.190
	ภายในกลุ่ม	192.516	324	.591		
	รวม	192.861	328			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.626	4	.406	.658	.622
	ภายในกลุ่ม	200.253	324	.618		
	รวม	200.879	328			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.183	4	.046	.095	.984
	ภายในกลุ่ม	156.282	324	.482		
	รวม	156.464	328			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.598	4	.400	.727	.574
	ภายในกลุ่ม	177.972	324	.549		
	รวม	179.571	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.554	4	.388	1.080	.366
	ภายในกลุ่ม	116.483	324	.360		
	รวม	118.036	328			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .366 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง มีค่า F-Prob. เท่ากับ .190 .622 .984 และ .574 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน

และผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านสวัสดิการและความมั่นคงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจจากปัจจัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)									
	ต่ำกว่า 5,000		5,000-9,999		10,000-14,999		15,000-19,999		20,000 ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.56	0.888	3.25	0.725	3.61	0.808	3.39	0.676	3.51	0.762
ด้านสภาพการทำงาน	4.04	0.498	3.50	0.814	3.54	0.731	3.19	0.823	3.44	0.789
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.20	0.812	3.90	0.709	4.01	0.615	3.60	0.761	3.80	0.662
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	4.08	0.986	3.46	0.768	3.61	0.704	3.21	0.657	3.45	0.740
รวม	3.97	0.751	3.53	0.556	3.70	0.598	3.35	0.560	3.56	0.600

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 5,000-9,999 บาท 10,000-14,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีรายได้ 15,000-19,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 10,000-14,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีรายได้ 5,000-9,999 บาท และ 15,000-19,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 5,000-9,999 บาท 10,000-14,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีรายได้ 15,000-19,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานทุกระดับรายได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ตาราง 29 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.501	4	1.375	2.378	.052
	ภายในกลุ่ม	187.359	324	.578		
	รวม	192.861	328			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.648	4	1.912	3.189*	.014
	ภายในกลุ่ม	194.231	324	.599		
	รวม	201.879	328			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.748	4	2.187	4.797*	.001
	ภายในกลุ่ม	147.716	324	.456		
	รวม	156.464	328			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.436	4	2.359	4.492*	.002
	ภายในกลุ่ม	170.135	324	.525		
	รวม	179.571	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.501	4	1.625	4.721*	.001
	ภายในกลุ่ม	111.536	324	.344		
	รวม	118.036	328			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .052 มากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .014 น้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ในปัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงานแตกต่างกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000-9,999	10,000-14,999	15,000-19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	4.20	-	.866 (.391)	.674 (.502)	1.706 (.092)	1.284 (.203)
5,000-9,999	3.91		-	-.927 (.355)	2.191* (.030)	.816 (.416)
10,000-14,999	4.01			-	4.176* (.005)	2.274* (.024)
15,000-19,999	3.60				-	-1.756 (.081)
20,000 ขึ้นไป	3.80					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,999 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท และ 20,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000-9,999	10,000-14,999	15,000-19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.04	-	1.439 (.157)	1.504 (.135)	2.259* (.027)	1.663 (.100)
5,000-9,999 บาท	3.50		-	-.318 (.751)	1.971 (.051)	.388 (.699)
10,000-14,999 บาท	3.54			-	3.100* (.002)	.920 (.359)
15,000-19,999 บาท	3.19				-	-1.885 (.061)
20,000 บาท ขึ้นไป	3.44					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000- 9,999	10,000- 14,999	15,000- 19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.08	-	1.661 (.103)	1.432 (.154)	2.776* (.007)	1.724 (.089)
5,000-9,999 บาท	3.46		-	-1.216 (.226)	1.897 (.060)	.053 (.958)
10,000-14,999 บาท	3.61			-	3.997* (.005)	1.517 (.131)
15,000-19,999 บาท	3.20				-	-2.076* (.040)
20,000 บาท ขึ้นไป	3.45					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท และ 10,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5,000	5,000- 9,999	10,000- 14,999	15,000- 19,999	20,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.97	-	1.623 (.111)	.998 (.320)	2.357* (.021)	1.489 (.140)
5,000-9,999 บาท	3.53		-	-1.628 (.105)	1.724 (.087)	-.213 (.8320)
10,000-14,999 บาท	3.70			-	4.046* (.005)	1.655 (.099)
15,000-19,999 บาท	3.35				-	-2.167* (.032)
20,000 บาท ขึ้นไป	3.55					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท และ 10,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในกลุ่มอื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า/เท่ากับ 3 ปี		4-6 ปี		7-9 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.51	0.771	3.43	0.815	3.52	0.737	3.55	0.721
ด้านสภาพการทำงาน	3.53	0.765	3.49	0.812	3.42	0.805	3.30	0.728
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.87	0.756	3.85	0.726	3.89	0.650	3.84	0.603
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	3.63	0.720	3.44	0.762	3.38	0.812	3.46	0.611
รวม	3.63	0.603	3.55	0.639	3.55	0.514	3.54	0.600

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ทำงานตั้งแต่ 4-6 ปี 7-9 ปี หรือตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานในทุกระดับประสบการณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานในทุกระดับประสบการณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่า พนักงานในทุกระดับประสบการณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เว้นแต่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.764	3	.255	.431	.731
	ภายในกลุ่ม	192.096	325	.591		
	รวม	192.861	328			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.112	3	.704	1.145	.331
	ภายในกลุ่ม	199.767	325	.615		
	รวม	201.879	328			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.100	3	.033	.069	.976
	ภายในกลุ่ม	156.364	325	.481		
	รวม	156.464	328			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.573	3	.858	1.575	.195
	ภายในกลุ่ม	176.997	325	.545		
	รวม	179.571	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.430	3	.143	.397	.756
	ภายในกลุ่ม	117.606	325	.362		
	รวม	118.036	328			

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีพนักงานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .731 .331 .976 และ .195 มากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก และ ยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน

ตาราง 36 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.46	0.791	3.52	0.732	3.57	0.875
ด้านสภาพการทำงาน	3.40	0.801	3.31	0.769	3.31	0.672
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.86	0.726	3.88	0.633	3.57	0.875
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	3.47	0.780	3.49	0.691	3.37	0.678
รวม	3.57	0.625	3.57	0.566	3.46	0.675

จากตาราง 36 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส คือ เป็นโสด สมรสแล้ว และ เป็นหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานในทุกระดับสถานภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานในทุกระดับสถานภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงานพบว่า พนักงานในทุกระดับสถานภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 37 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเคมีอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prob.
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.252	.777
	ภายในกลุ่ม	192.563	326	.591		
	รวม	192.861	328			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.729	2	.365	.591	.554
	ภายในกลุ่ม	201.150	326	.617		
	รวม	201.879	328			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.653	2	.327	.684	.506
	ภายในกลุ่ม	155.811	326	.478		
	รวม	156.464	328			
ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.110	2	.055	.100	.905
	ภายในกลุ่ม	179.461	326	.550		
	รวม	179.571	328			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.090	2	.045	.124	.883
	ภายในกลุ่ม	65.615	326	.201		
	รวม	65.982	328			

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ในปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่ามีค่า F-Prob. เท่ากับ .777 .554 .506 และ .905 น้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_0 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือกลุ่มของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ กลุ่มของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสถิติในการทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Correlation มีค่าเป็นลบ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแสดงในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	0.436*
	Sig.(2-tailed)	0.005
	n	329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) ในภาพรวม พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์เป็นบวก ที่ระดับ 0.436 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 39 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	
	Pearson	0.289*
	Correlation	
	Sig.(2-tailed)	0.005
	n	329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์เป็นบวก ที่ระดับ 0.289 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 40 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	
	Pearson	0.300*
	Correlation	
	Sig.(2-tailed)	0.005
	n	329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์เป็นบวก ที่ระดับ 0.300 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 41 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	
	Pearson	0.362*
	Correlation	
	Sig.(2-tailed)	0.005
	n	329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์เป็นบวก ที่ระดับ 0.362 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 42 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	
	Pearson	0.419*
	Correlation	
	Sig.(2-tailed)	0.005
	n	329

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์เป็นบวก ที่ระดับ 0.419 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันน้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนด้านการจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล โดยให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานและมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายของบริษัท
2. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะมีความต้องการต่อแรงในการจูงใจอย่างไร
3. ผลของการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างไร
4. เพื่อให้องค์การสามารถสนับสนุนปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในด้านที่พนักงานต้องการแต่ยังมีไม่เพียงพอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง โดยทำการศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยประชากรที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้นมีจำนวน 1,438 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ โดยมีจำนวนโรงงานที่เป็นประชากรคือโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง จำนวน 5 โรงงาน คิดเป็นสัดส่วนของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้ผ่านการสูญเสียของแบบสอบถามแล้ว คิดรวมเท่ากับ 329 ตัวอย่าง และทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ตัวอย่าง
3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลางที่ถือเป็นขอบเขตในการศึกษา โดยใช้การสอบถามหรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-response question) ที่มีทางเลือกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ตัวเลือก โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ของพนักงานรวมเป็นจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาใน 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ เงินเดือนและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบที่ได้จากการทดสอบไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้านและผลรวมฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8585 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8134 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8483

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เตรียมแบบสอบถามจำนวน 329 ชุด ซึ่งได้เผื่อจำนวนแบบสอบถามที่อาจผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามแล้ว
2. นำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีที่ได้จากการสุ่ม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ยินดีตอบแบบสอบถามหรือมีความสะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

- ในด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส

: สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า F-test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คือ One Way

ANOVA

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

- ในด้านเพศ : สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

- ในด้านอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส

: สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า F-test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คือ One Way

ANOVA

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

: สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66 พนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 18 - 28 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 29-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 และพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.2 และไม่พบว่ามีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่มิระดับการศึกษาระดับปวส.หรือ อนุปริญญา รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 44.7 36.8 8.5 5.8 และร้อยละ 4.3 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นโสด รองลงมาคือสมรสแล้ว และเป็นหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 55.6 42.2 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,000 - 14,999 บาท มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 - 19,999 บาท มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 5,000 - 9,999 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 5,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 39.8 23.4 21.6 13.7 และร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ในส่วนของการประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 3 ปี ซึ่งเท่า

กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 – 9 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปเป็นลำดับสุดท้าย โดยคิดเป็นร้อยละ 33.4 23.7 23.7 และร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ซึ่งทำการวิเคราะห์ในปัจจัย 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แรงจูงใจจากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งหมดมีแรงจูงใจพอกันคืออยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ซึ่งทำการวิเคราะห์ในปัจจัย 4 ด้าน คือด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส) ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานทั้งเพศหญิงและชาย ทุกช่วงอายุ มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส.หรืออนุปริญญา และมีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปีเป็นส่วนใหญ่ ทั้งที่เป็นโสดและสมรสแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท เป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยแจกแจงเป็นรายด้านดังนี้

พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานทั้งเพศหญิงและชาย ทุกระดับอายุและทุกสถานภาพสมรส ทั้งโสด แต่งงานแล้วหรือเป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ นั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยจูงใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ลักษณะประชากรศาสตร์ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน คือจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า

มัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือมีความแตกต่างต่อด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-14,999 บาท และ 15,000-19,999 บาท และพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 15,000-19,999 บาท และอีกส่วนที่มีความแตกต่างกันคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันดังนี้ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,000 บาท ขึ้นไป ช่วง 5,000-9,999 บาท และ 10,000-14,999 บาท ตามลำดับ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในส่วนของลักษณะประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานนั้นพบว่า มีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน คือแตกต่างต่อจากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 4-6 ปี มีแรงจูงใจจากปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ ช่วง 7-9 ปี ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานทั้งเพศหญิงและชาย ทุกช่วงอายุ ทุกระดับการศึกษา และพนักงานทั้งที่เป็นโสดและสมรสแล้ว รวมถึงเป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ นั้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานทั้งเพศหญิงและชาย ทุกระดับอายุ รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานและทุกสถานภาพสมรส ทั้งโสด แต่งงานแล้วหรือเป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ นั้น มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทุกๆ ด้านในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนนั้น ไม่แตกต่างกัน

เว้นแต่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันในรายด้านดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-19,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-

14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-19,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสวัสดิการและความมั่นคงของงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-9,999 บาท 10,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-19,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-19,999 บาท

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากทฤษฎีเคระห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทั้งสองกลุ่ม เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน โดยวัดความสัมพันธ์ทั้งสองด้าน (2-tailed) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.436 ซึ่งมีค่าเป็นบวก หมายความว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กันน้อย

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ .289 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ .300 ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ .362 และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ .419 ซึ่งสามารถแปลความหมายตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่าทุกปัจจัยของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กันน้อย

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งได้ทำการศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ สามารถอภิปรายดังนี้

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ศึกษาพนักงานในลักษณะประชากรศาสตร์ 6 ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันดังกล่าว (ยกเว้นด้านระดับการศึกษาและด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) มีแรงจูงใจจากปัจจัยจากด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำงานให้

ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัตตา กุลนันทน์ (2544: 61) ซึ่งกล่าวว่านักวิจัยมีความคิดเห็นว่าความสำเร็จในงานมีผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งแสดงถึงบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

แต่เมื่อพิจารณาลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านระดับการศึกษาแล้ว พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงคือระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานในกลุ่มนี้ได้รับโอกาสในการทำงานหรือรับผิดชอบน้อย จึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จให้มากที่สุดเพื่อจะได้รับโอกาสดีๆ ในหน้าที่การงาน จากเหตุผลดังกล่าวจะสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ วิคเตอร์ วูม อภิญา อังคสุภณ (2545:19-22) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีกระบวนการทางความคิด ที่จะทำอะไร และควรทำมากหรือน้อยขนาดไหนจึงจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า

ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานนั้น พบว่ามีแรงจูงใจต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ค่อนข้างน้อย คือ 5,000-9,999 บาท มีแรงจูงใจต่อปัจจัยด้านนี้มากกว่า ระดับรายได้กลุ่มอื่น ซึ่งคล้ายคลึงกันกับเหตุผลข้างต้นที่ได้กล่าวไว้แล้ว สอดคล้องกับทฤษฎีของ วิคเตอร์ วูม และในส่วนของพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงนั้นคือ 20,000 บาท ขึ้นไป จะมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญวงศ์ (2537: 101) ที่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะได้รับผลตอบแทนหรือมีรายได้ที่มาก มักมุ่งการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่แล้วลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงานมีแรงจูงใจจากปัจจัยด้านนี้ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เต็นพงศ์พันธุ์ (2539: 115) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเองที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีผลทางด้านจิตใจไม่เกี่ยวกับเงิน

เว้นแต่ลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงที่ว่าผู้ที่มีการประสบการณ์ในการทำงานพอสมควรไม่มากจนเกินไปคือ 4-6 ปี มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานอย่างพอเพียงแล้ว จึงต้องการการเปลี่ยนแปลงไปสู่ด้านอื่นๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับบุคคลโดยทั่วไปหรือทำให้บุคคลโดยทั่วไปเกิดการยอมรับตนเอง จากการมีตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ อุดุลย์ จาตุรงคกุล (2536:158-159) ซึ่งกล่าวว่าความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เกิดขึ้นได้เพราะความต้องการเบื้องต้นคือความต้องการด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงและด้านสังคม ได้บรรลุเป้าหมายแล้ว จึงมีความต้องการการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงความต้องการมียศและฐานะเป็นที่ยอมรับนับถือ มีเกียรติเป็นคนที่บุคคลอื่นพึงพอใจ จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสามารถ มีกำลังใจและยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการที่จะแสวงหาของ แม็คคิลแลนด์ สมยศ นาวิการ (2540:318-324) ที่กล่าวว่าบุคคลต้องการความสำเร็จ (nAch) ต้องการอำนาจ (nPower) และต้องการความผูกพัน (nAff)

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่แล้วลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงานจะมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนยาภรณ์ ศรีสุข (2542: 115) ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงานหรือความรับผิดชอบในงานที่ทำ

แต่เมื่อพิจารณาลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อแรงจูงใจจากปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงและรายได้ค่อนข้างต่ำมีแรงจูงใจจากด้านนี้มากกว่าผู้มีรายได้ปานกลางถึงค่อนข้างสูง ซึ่งในส่วนผู้มีรายได้สูงนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญวงศ์ (2537: 101) พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากมีตำแหน่งงานสูง ผลตอบแทนที่ได้รับมีมากกว่า และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544 : 98) ที่พบว่า ค่าตอบแทนหรือเงินที่เพียงพอแก่การดำรงชีพตามสภาพภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาซึ่งถือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่ง

ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำแต่มีแรงจูงใจสูงกว่าผู้มีรายได้ระดับปานกลางอาจเป็นเพราะต้องการที่จะได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนให้มากขึ้น จึงต้องขยันทำงานเพื่อนำเงินรายได้มาตอบสนองความต้องการต่อการดำรงชีพที่พอเพียง สอดคล้องกับทฤษฎีของ เอลเดอร์เฟอร์ โดย ศิริวรรณและคณะ (2545 : 312-313) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งได้กำหนดลำดับขั้นของความต้องการโดยมีความต้องการใน 3 ประเภท คือ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ ส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจต่อด้านนี้ไม่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่าพนักงานที่ทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีซึ่งเป็นองค์กรเอกชนนั้นมักจะไม่ค่อยมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่การทำงานมากนักจึงทำให้พนักงานโดยส่วนใหญ่ไม่หวังทำงานเพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ แต่จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานและลักษณะงานที่ท้าทายกว่า และเมื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในปัจจัยด้านนี้พบว่าพนักงานยังคงมีแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนที่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา กุลนานันท์ (2544: 61) ที่พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันได้มีการกำหนดไว้อย่างเหมาะสมแล้ว จึงไม่ค่อยเปิดโอกาสให้กับนักวิจัยได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ นอกจากจะเปิดโอกาสให้นักวิจัยมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะทำให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานวิจัยให้กับสถาบัน

จากผลทั้งหมดที่ทำการวิเคราะห์นั้นสามารถสรุปได้ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ในส่วนขอระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเกิดความแตกต่างของแรงจูงใจจากปัจจัยทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมากที่สุด จากลักษณะงานและความรับผิดชอบ และจากการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ โดยที่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจจากปัจจัยทั้งสี่ด้านที่ได้กล่าวไว้แล้ว

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งได้ทำการศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการและความมั่นคงของงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ส่วนใหญ่พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีความพึงพอใจจากปัจจัยด้านนี้ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือถ้าได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนมากขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจมากขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนตามสภาพความเป็นจริง กล่าวคือหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น เช่น จะขึ้นกับประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น ซึ่งถ้ามีสิ่งเหล่านี้สูงก็จะทำให้ได้รับผลตอบแทนมีมากขึ้นเป็นลำดับ คล้ายลักษณะมุมมองของสังคมไทย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์

(2539: 125) ที่พบว่าโบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ด้านสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจจากปัจจัยด้านนี้ไม่แตกต่างกันคือมีอุปสรรคอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ครอบคลุม พร้อมสำหรับการสนับสนุนการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุณีภา (ลัดดา กุลนันทน์. 2544 : 59 ; อ้างอิงมาจาก สุณีภาชินวุฒิ. 2538:33) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อบทบาทการวิจัย และเป็นผลให้เกิดความพอใจและไม่พอใจขึ้นได้ แต่เมื่อพิจารณาเทียบด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับสภาพการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท และช่วง 5,000-14,999 บาท มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนปานกลางถึงค่อนข้างสูงคือ 15,000-19,999 บาท อาจเกิดจากพนักงานที่มีรายได้ระดับนี้มักมีอุปสรรคช่วยอำนวยความสะดวกขณะทำงานพอสมควร และยังพบว่าในกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร (ร้อยละ 43.3) ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงให้ความใส่ใจและอำนวยความสะดวกในลำดับต้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของรูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ธงชัย (อภิญา อังคสุภณ. 2545 : 8 ; อ้างอิงจาก ธงชัย. 2533:111-112) ที่กล่าวว่า รูปแบบของพฤติกรรม 4 แบบ คือ ความต้องการซึ่งเป็นสาเหตุพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรม ความปรารถนาที่เป็นความต้องการที่จะระบุออกมา พฤติกรรมคือการกระทำที่บุคคลแสดงออก และสุดท้ายคือเป้าหมายซึ่งก็คือสิ่งที่บุคคลมุ่งหวัง ซึ่งองค์กรจะต้องสนับสนุนหรือตอบสนอง และยังพบว่าสอดคล้องกับ บาร์สและรูย์ (Byars and Rue. 2000:301-303) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานต่องาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อบริษัท เงินเดือนที่ได้รับ และทัศนคติต่อผู้บริหาร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันคือมีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ไทยเจียมอารีย์ (2545: 91) ที่พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมาก มีความเป็นกันเองทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เว้นแต่ลักษณะทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านนี้แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีรายได้ไม่สูงมากนักคืออยู่ในกลุ่มที่มีรายได้ระดับน้อยช่วง 5,000-14,999 บาท จะมีความพึงพอใจต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ค่อนข้างสูงคือช่วง 15,000-19,999 บาท อาจเพราะเหตุผลที่เป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร ลักษณะการทำงานจะเป็นการร่วมมือมากกว่าการวางแผน วางนโยบายทำให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543:101) ที่พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันโดยเฉพาะในระดับเงินเดือนไม่สูงมากนักคือช่วงต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001-15,000 บาท ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่มากกว่า ระดับรายได้ 15,000 บาท ขึ้นไป

สวัสดิการและความมั่นคงของงาน ส่วนใหญ่พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในปัจจัยทางด้านนี้ไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ลักษณะทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและความมั่นคงที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับรายได้กับความมั่นคงนี้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545: 91-92) ที่กล่าวว่าเพราะเงินคือปัจจัยสำคัญอย่าง

หนึ่งที่ใช้ดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการด้านอื่นๆ ขององค์กรก็ยังคงมีความแตกต่างกันตามเงื่อนไขของแต่ละบุคคล

ซึ่งจากการศึกษาพบว่าพนักงานในกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 ถึง ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป ล้วนเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจต่อบัจจัยด้านนี้มากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง คือช่วง 15,000-19,999 บาท แต่ก็ยังพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อบัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงนี้น้อยกว่าบัจจัยด้านอื่นๆ อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่ได้รับระดับนี้มีความต้องการพึ่งพาสวัสดิการและความมั่นคงจากองค์กรไม่มาก แต่อาจมีความต้องการการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ มากกว่า ซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้ถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจจากบัจจัยด้านนี้ไม่ตรงกับความต้องการ จึงเกิดความพึงพอใจน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ในกลุ่มอื่น สอดคล้องกับแผนภูมิความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจ ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 306) ที่แสดงถึงการจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์คือความพึงพอใจ ดังเช่นในกลุ่มที่มีรายได้ไม่ถึงรายได้ปานกลางและในอีกทางหนึ่งยังพบว่าพนักงานในกลุ่มรายได้สูงคือตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป ก็มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานระดับรายได้ 15,000-19,999 บาท ต่อบัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงด้วย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเขาได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีและถูกจูงใจได้ตรงกับความต้องการจึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ

จากผลทั้งหมดที่ทำการวิเคราะห์นั้นสามารถสรุปได้ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันของพนักงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเกิดความแตกต่างของในความพึงพอใจจากด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และต่อด้านสวัสดิการและความมั่นคง ตามลำดับ สำหรับส่วนอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายเพิ่มเติมในภาพรวมได้ว่ารายได้เป็นปัจจัยหลักต่อความพึงพอใจต่อด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะเงินคือปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน หากมีเงินเดือนหรือรายได้ที่พอเหมาะจะทำให้ปัญหาในการดำรงชีพหมดไป ไม่รู้สึกเดือดร้อน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า มีความสัมพันธ์ในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีความสัมพันธ์กันน้อย

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งความสัมพันธ์ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานกับความพึงพอใจโดยรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจโดยรวม ด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบกับความพึงพอใจโดยรวม และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพกับความพึงพอใจโดยรวมนั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ซึ่งความสัมพันธ์กันในระดับไม่มากนัก สอดคล้องกันทฤษฎีของเฟรดเฮอร์ริก เออร์ชเบิร์ก สมยศ นาวิกาน (2540:310) ที่ถือว่าแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ส่วนความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับผลกระทบจากภายนอก หมายความว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นองค์ประกอบภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย ส่วนปัจจัยภายนอกนั้นเป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับหนึ่งจะขาดไปเสียมิได้

จากการสรุปทั้งสามประเด็นหลักๆ ทั้งทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน จะพบว่าพนักงานในกลุ่มรายได้ไม่สูงมากนัก การศึกษาระดับต่ำถึงปานกลาง มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้นั้นมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่นๆ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง สามารถให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพโดยรวม จากการวิจัยจะเห็นได้ว่ามีแรงจูงใจในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ยังพบว่ามีความจูงใจอยู่ในระดับที่มากเช่นกัน ทำให้อาจพิจารณาได้ว่าไม่พบความแตกต่างจากผลการวัดอย่างเด่นชัด ซึ่งอาจเป็นเพราะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานั้นเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีที่มีความแตกต่างกันในด้านการผลิต มีความแตกต่างกันในด้านลักษณะการบริหารจัดการ หรือแตกต่างกันในวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งบางแห่งเป็นองค์กรต่างชาติ เช่น จากประเทศในยุโรป อเมริกา ญี่ปุ่น ไต้หวัน บางองค์กรมีลักษณะของการร่วมทุนระหว่างต่างชาติกับองค์กรของไทยทำให้มีความหลากหลาย การวัดผลออกมาไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควรจากลักษณะความแตกต่างกันในข้างต้น

อนึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันเป็นประเด็นหลักที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะต่อด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ประเด็นรองคือลักษณะประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ต่างกัน แสดงให้เห็นถึงเงิน ลำดับความอาวุโสและความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งมักเป็นปัจจัยที่ควรจะต้องมีความสมดุลกันจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพิจารณาทั้งในภาพรวมและรายด้านจะเห็นได้ว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก อาจพิจารณาได้ว่าไม่พบความแตกต่างจากผลการวัดอย่างเด่นชัดนัก ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะของแต่ละองค์กรมีลักษณะหรือรูปแบบของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน จากวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน รวมถึงศักยภาพของพนักงานหรือฐานะทางการเงินขององค์กรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ซึ่งฐานะทางการเงินมีผลกระทบต่อนั่นของธุรกิจและการสนับสนุนปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน จากการศึกษาจะพบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจต่อด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่แตกต่างตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่าง และพบว่ามีความเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้ปานกลางถึงค่อนข้างสูงคือ 15,000-19,999 บาท มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้ระดับอื่นๆ อาจเป็นเพราะการจำกัดขอบเขตของการวิจัยไว้ที่พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยไม่ได้ทำการศึกษาพนักงานในระดับอื่นๆ ทำให้อาจจะไม่สะท้อนตัวตนทั้งหมดของพนักงานในธุรกิจนี้ หรืออาจจะเกิดจากการที่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระดับนี้ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความท้าทายใหม่ๆ เงินจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนของพนักงานนั้นยังคงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยส่วนใหญ่ จึงอาจเป็นประโยชน์กับองค์กรในการที่จะสามารถนำมาใช้ปัจจัยหลักเหล่านี้เพื่อจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้

3. ในด้านการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันคือความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายใน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ทั้งสองด้านมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันในลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้วย พบว่ามีความ

สัมพันธ์กันในภาพโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่อยู่ในระดับปานกลาง และได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์กันในรายด้านอาจจะพบสิ่งที่น่าสนใจคือจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถสร้างความพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ก็สามารถเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหรือส่งเสริมให้มีแรงจูงใจต่อปัจจัยด้านนี้ให้มากขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นควรทำการศึกษาทั้งแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดิม แต่ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงให้มากขึ้นโดยควรศึกษาเป็นรายองค์กรหรือศึกษาในแต่ละโรงงาน โดยควรทำการศึกษาเจาะลึกไปถึงสังกัดของพนักงานหรือหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงระดับการบังคับบัญชาด้วยซึ่งน่าจะทำให้ผู้ทำการวิจัยพบข้อมูลที่ชัดเจนและมีความน่าสนใจมากกว่าการศึกษาทั้งอุตสาหกรรมซึ่งมองได้เพียงภาพโดยรวมเท่านั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลทล เวชสาร. (2542). **การวิจัยการตลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชัชวาล เตียวกุล. (2543). **ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงศ์วิทย์ แสนทอง. (2545, 10 กรกฎาคม). **โลกนักบริหาร. กรุงเทพธุรกิจ**. หน้า 11.
- ธีรวิทย์ สวิล. (2536). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร**. วิทยานิพนธ์ ศป.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2536). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราศรี ไวนิชกุลและชูศักดิ์ อุดมศรี. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญธร. (2545). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(เอกการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ปิยวดี สอนสิงห์. (2543). **ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทบูทีเทิล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณอม กิตติสุขภิธรรม. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของลูกค้าจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ ศส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(เอกการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส บุญวงศ์. (2537). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

- ยุวดี ไทยเจียมอารีย์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรวัณ สวัสดิ์. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม.(พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ รศ.ม.(บริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา อติศรประเสริฐ. (2545). *เอกสารประกอบการสอน วิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ*.
- วราภรณ์ รัตนอาชาไนย. (2544). *องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2543). *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สมมาตร สุพานิชย์วิทย์. ม.ป.ป. ปีเตอร์เคมี : *อุตสาหกรรมที่พาประเทศไทยสู่ความเป็นนิคม. เทคนิค ฉบับ ปีเตอร์เคมี* : 7-41.
- สมยศ นาวิก. (2544). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิก. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. (2545). *รายงานสถานภาพผู้ประกอบการ*.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. (2544). *ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง*.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัทธีรฟิล์มและไซเทกซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ: ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- อภิญา อังคสกุล. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาริดา ล้วนบุตร. (2539). *การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลาง ในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. (2000). *Organizations : Behavior Structure Processes*. Tenth edition (International). : McGraw-Hill Companies.
- Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue. (2000). *Human Resource Management*. 6th edition (International): McGraw-Hill Companies.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

**แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาและการเสนอผลการวิจัยเป็นเพียงภาพโดยรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม
โครงการวิจัย เรื่อง
“แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง”

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ [] หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 18 ปี

[] 18 – 28 ปี

[] 29 – 39 ปี

[] 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

[] มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

[] ปวส. หรือ อนุปริญญา

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

[] ต่ำกว่า 5,000 บาท

[] 5,000 – 9,999 บาท

[] 10,000 – 14,999 บาท

[] 15,000 – 19,999 บาท

[] 20,000 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

[] น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 3 ปี

[] 4 – 6 ปี

[] 7 – 9 ปี

[] 10 ปี ขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส

[] โสด

[] สมรส

[] หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างในข้อที่มีความเห็นตรงตามความเป็นจริงที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉยๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
1. ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อหน่วยงานของตนเอง					
2. ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้ได้รับการชมเชย หัวหน้าพอใจ					
3. คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลเพื่อให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ					
5. ท่านได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ผู้บังคับบัญชาและ/หรือลูกน้องให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาและ/หรือลูกน้องมักหารือกับท่านก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง					
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บังคับบัญชายกย่องผลการทำงานที่ดีของท่าน					
10. งานที่ท่านทำสำเร็จนั้นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น					
ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ					
11. ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถจากประสบการณ์					
12. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกิดจากท่านมีอิสระในการเลือกงานที่จะทำก่อนหรือหลัง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉยๆ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
13.ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ที่ท่านได้เรียนมา					
14.งานที่มีความแปลกใหม่ จะทำให้ท่านต้องการที่จะ ศึกษางานนั้นแล้วทำให้สำเร็จ					
15.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบ หมาย ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
การมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ					
16.ท่านมักมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
17.การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทำให้ ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงาน					
18.ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ท่านได้เรียนรู้และก้าวหน้าในอาชีพ					
19.ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีโอกาสสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพได้ ทำให้ท่านมีความขยัน					
20.ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างในข้อที่มีความเห็นตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ความพึงพอใจที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ อย่างยิ่ง (5)	พอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่ค่อย พอใจ (2)	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง (1)
เงินเดือนและผลตอบแทน					
1.ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
2.ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือต่างๆ					
3.ท่านยอมรับการให้ผลตอบแทนตามความทุ่มเทให้กับงาน					
4.ท่านยอมรับการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน					
5.เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาท่านได้รับสิ่งตอบแทน เช่น เงิน วันหยุดชดเชย ที่เหมาะสม					
สภาพการทำงาน					
6.วัสดุ อุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ✓					
7.ท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ติดต่อประสานงานในแต่ละหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว					
8.สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่ร้อนหรืออับชื้น ✓					
9.บริษัทจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
10.ท่านพอใจกับสภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในบริษัท					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
11.ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและ/หรือลูกน้อง					
12.ท่านรับทราบถึงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน					

ความพึงพอใจที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ อย่างยิ่ง (5)	พอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่ค่อย พอใจ (2)	ไม่พอใจ อย่างยิ่ง (1)
13.ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
14.ท่านรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อกลุ่ม					
15.ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
สวัสดิการและความมั่นคง					
16.บริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่ท่านเพื่อให้ได้รับความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน					
17.บริษัทได้จัดให้มีสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลให้แก่ท่าน รวมถึงครอบครัวของท่านด้วย					
18.ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ เพราะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตัวท่านและครอบครัวได้					
19.ท่านมีความพอใจในความซื่อสัตย์และความยุติธรรมของฝ่ายบริหาร					
20.บริษัทให้ความเป็นกันเองจนรู้สึกเสมือนว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					

ขอขอบคุณสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability PART 1 ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. NO1
2. NO2
3. NO3
4. NO4
5. NO5
6. NO6
7. NO7
8. NO8
9. NO9
10. NO10
11. NO11
12. NO12
13. NO13
14. NO14
15. NO15
16. NO16
17. NO17
18. NO18
19. NO19
20. NO20

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .8134

Reliability PART 2 ความพึงพอใจต่อประเด็นต่างๆ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. NO21
2. NO22
3. NO23
4. NO24
5. NO25
6. NO26
7. NO27
8. NO28
9. NO29
10. NO30
11. NO31
12. NO32
13. NO33
14. NO34
15. NO35
16. NO36
17. NO37
18. NO38
19. NO39
20. NO40

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .8483

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
NO1	146.0667	135.9954	.5265	.8532	NO21	147.0333	140.9299	.0400	.8618
NO2	146.9000	141.6103	.0063	.8622	NO22	146.9667	138.8609	.1526	.8594
NO3	146.2667	136.2023	.4125	.8543	NO23	146.8333	136.1437	.2696	.8571
NO4	145.9000	137.6103	.2880	.8564	NO24	146.8000	137.4759	.2034	.8586
NO5	146.6000	137.4897	.2860	.8564	NO25	146.9667	131.0678	.4406	.8527
NO6	146.6667	133.2644	.5441	.8513	NO26	146.8333	135.1782	.3017	.8564
NO7	146.7333	136.1333	.3748	.8547	NO27	147.0333	133.4126	.3702	.8547
NO8	146.3667	134.3092	.5082	.8523	NO28	147.0333	134.1713	.3185	.8562
NO9	146.8000	136.4414	.3156	.8558	NO29	147.3333	136.0920	.2466	.8579
NO10	146.5667	133.4264	.4916	.8521	NO30	147.1000	134.2310	.4562	.8529
NO11	146.2000	138.7172	.2765	.8567	NO31	146.6333	132.8609	.5394	.8512
NO12	146.7667	143.9092	-.1119	.8675	NO32	146.6333	135.6195	.4406	.8537
NO13	146.8667	139.5678	.0759	.8628	NO33	146.8333	133.5920	.5761	.8512
NO14	146.1333	139.3609	.2432	.8572	NO34	146.7000	131.3207	.6597	.8489
NO15	146.2000	136.7172	.3923	.8547	NO35	146.5333	132.6713	.5152	.8514
NO16	146.6333	135.1368	.4322	.8536	NO36	146.4000	133.8345	.4427	.8530
NO17	146.1000	136.5759	.3746	.8549	NO37	146.3667	136.0333	.3560	.8550
NO18	146.3333	132.7126	.4087	.8536	NO38	146.8667	129.4299	.6538	.8478
NO19	146.7667	135.2195	.2742	.8573	NO39	147.0333	135.4816	.3447	.8552
NO20	147.0667	133.6506	.3796	.8544	NO40	147.0333	136.3782	.2937	.8563

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 40

Alpha = .8585

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ ๔๓๔๐

วันที่ ๓ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายทรงวุฒิ แก้วกรม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” โดยมี อาจารย์สุภิญญา ศุภนาภิรมย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริฤคดา และ อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นายทรงวุฒิ แก้วกรม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร พะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา | ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นายทรงวุฒิ แก้วกรม
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัด เพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	862 ซ. อ่อนนุช 46 ถ.สุขุมวิท 77 แขวง/เขต สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
ประวัติการศึกษา	
2535	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (เครื่องกล) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร